



3 1761 11648101 1

CA1
SG68
- A56

Government
Publications

15

Jian Mounted Police
External Review Committee



2013-14



Annual Report

Canada 



© Minister of Public Works and Government Services Canada

Cat. Number PS20-2014

ISSN 0837-4589




Royal Canadian Mounted Police
External Review Committee



2013-14



Annual Report



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761116481011>



June 6, 2014

The Honourable Steven Blaney, P.C., M.P.
Minister of Public Safety and Emergency Preparedness
269 Laurier Avenue West
Ottawa, Ontario
K1A 0P8

Dear Minister:

In accordance with Section 30 of the Royal Canadian Mounted Police Act, I am pleased to submit to you the annual report of the RCMP External Review Committee for fiscal year 2013-14, so that it may be tabled in the House of Commons and in the Senate.

Yours very truly,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Paradiso", with a stylized flourish at the end.

David Paradiso
Interim Chair

Table of Contents

PART I - Message from the Interim Chair	1
Message from the Former Chair	2
PART II - Who We Are and What We Do	3
Organizational Structure.....	4
Case Review Process	5
Grievance Process.....	6
Disciplinary Appeals Process.....	7
Discharge and Demotion Appeals Process	7
Outreach and Communication	8
PART III - What We Did This Year.....	11
Case Review	11
Referrals	11
Cases Completed and Recommendations Issued	12
Grievance Reviews	13
Processing	14
Other Activities.....	14
PART IV - Highlights of This Year's Cases	15
PART V - Appendices.....	27
Overview of ERC Recommendations, 2013-14	27
RCMP Process and the Role of the ERC.....	29
Grievances.....	29
Discipline	30
Discharge and Demotion.....	31
History of the ERC.....	32
ERC and its Staff in 2013-14	33
ERC Address	33

PART I: Message from the Interim Chair

I am honoured to have been appointed interim Chair of the RCMP External Review Committee by the Governor General in Council during this past year. My years as the Executive Director and Senior Counsel prepared me only partly for the complexities of the Chair's duties. However during this year, certain of the impressions that I had developed beforehand were confirmed. Most strikingly, I found that those who are not routinely involved in employment grievances or discipline appeals tend to misconstrue the critical role performed by administrative tribunals like the ERC. To best explain it, I offer the following analogy.

Consider the law as a science like physics. Tribunal counsel are technical experts in their discipline, just as physicists and engineers are experts in theirs. Decision writers are to the law, what architects are to engineering. As architects make use of new materials and new processes to build from fundamental elements, tribunals apply new case law and regulations to ancient principles. In their respective spheres, decision writers and architects alike create solutions to modern day challenges. A decision or recommendation can be equated with a bridge, a building, or a machine. The best are lasting things of beauty. We build on the wisdom and on the lessons of our forbears. Hammurabi is our Archimedes; Lord Denning our da Vinci; and Louise Arbour our Frank Lloyd Wright.

The ERC conducts a specialized and highly technical review of the cases referred to it. The ERC does not represent the interests of either the RCMP management or the RCMP members. Its reviews are objective, impartial and fair. Canadians want to know that the Force is a principled public institution governed by rules that reflect contemporary society. The ERC's reputation for integrity lends credibility and legitimacy to the RCMP's internal processes.

I am indebted to the former Chair, Catherine Ebbs, who set the highest standard of fair scrutiny and compassionate professionalism and who left a legacy of respect for individuals that pervades the culture of the ERC. I am also indebted to the excellent staff of the ERC who, with precision and accuracy, ensure that the Chair's role can be executed faithfully.



David Paradiso
Interim Chair

Message from the Former Chair

I was ERC Chair for eight years, from April 2005 to July 2013. It was an amazing journey, and I was privileged to work with a group of incredibly knowledgeable and dedicated public servants.

The ERC carries out a very specialized mandate - to ensure that RCMP labour relations matters are dealt with fairly and openly, and in accordance with legal principles. It is an extremely important task. It is about how the RCMP treats its members, and how the members protect the trust we place in them to be there when we need them to keep Canadians safe. Among other things, it is about seeing that a harassment complaint is handled properly, that a dismissal for misconduct is justified, and that a finding about a breach of the RCMP *Code of Conduct* is supported by the evidence.

Why does this all make a difference? Because we all know that for any workplace to run effectively, the employer-employee relationship has to be open, honest and fair. We need the RCMP to run effectively. And that is why we need the RCMP External Review Committee.

Because of the many changes that are imminent regarding how the RCMP manages its members, the ERC's role has become more important than ever. Whatever these upcoming modifications bring, I have no doubt that the talented ERC team will be up to the task.

Catherine Ebbs

Catherine Ebbs
Former Chair

PART II: Who We Are and What We Do

In 1976, *The Commission of Inquiry Relating to Public Complaints, Internal Discipline and Grievance Procedure Within the Royal Canadian Mounted Police* recommended that there be independent review of RCMP labour relations matters. This would ensure that RCMP labour relations systems were as fair and equitable as possible, and perceived to be so by members of the Force. It also concluded that independent reviews were vital to a system “which would have the respect of those members most likely to have an occasion to resort to it”.

The RCMP External Review Committee (ERC) is the independent federal tribunal established by Parliament over twenty years ago to carry out the independent reviews recommended by the 1976 Commission of Inquiry.

The ERC reviews certain types of grievances, as well as disciplinary appeals, and discharge and demotion appeals. Its jurisdiction is restricted to regular and civilian members only. Public servants employed by the RCMP have separate labour relations processes.

As a quasi-judicial tribunal, the ERC applies the rule of law, and its role is crucial to ensuring transparency, fairness, and impartiality in RCMP labour relations processes. Once the ERC reviews a case, it issues findings and recommendations to the Commissioner of the RCMP who then makes the final decision.

The ERC helps to maintain fair and equitable labour relations within the RCMP. Over the years, its findings and recommendations have prompted the RCMP to make policy changes in many areas of its internal labour relations, including medical discharges, suspensions without pay, harassment prevention, relocation and transfer allowances, and workforce adjustment.

As one of two bodies which oversee the RCMP (the other being the Commission for Public Complaints Against the RCMP), the ERC has an important function in maintaining public confidence in the RCMP by helping to ensure that the RCMP respects the law and human rights in labour relations.

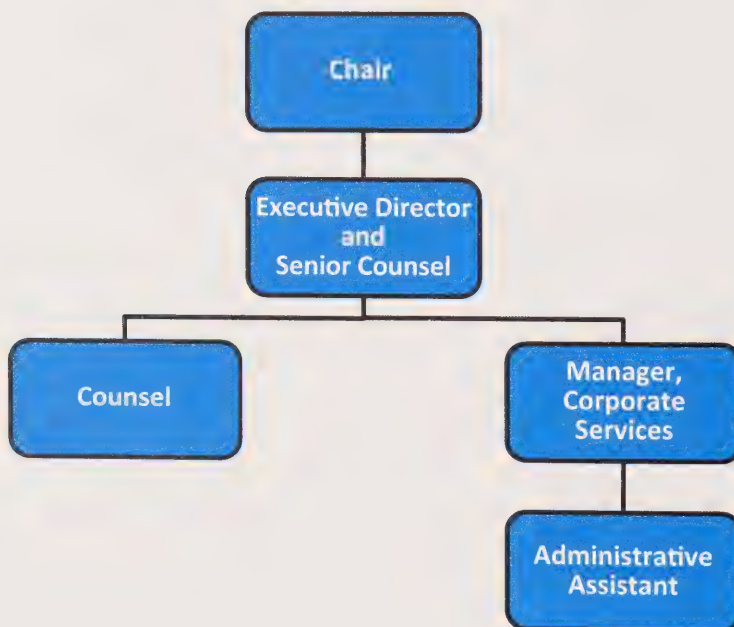
In 2013-14, the ERC's budget was approximately \$1.6 million, and it began the year with a staff of eight, including the former Chair. Following the end of the former Chair's term on July 31, 2013, the Executive Director/Senior Counsel was appointed as Interim Chair. The interim nature of this appointment affected the ERC's Human Resources planning for the balance of 2013-14.

The ERC spent approximately 90% of its time and resources on case review, and 10% on outreach and

communication. Corporate services such as financial management, human resources and information technology services are included in these two sets of activities.

Organizational Structure

The ERC reports to Parliament through the Minister of Public Safety and Emergency Preparedness. It is headed by a Chair who is appointed by order of the Governor in Council. The Chair



is also the Chief Executive Officer. Under the *Royal Canadian Mounted Police Act (RCMP Act)*¹, no one who is appointed to the ERC can be a member of the RCMP.

In addition to the Chair, the ERC is managed by an Executive Director/Senior Counsel who oversees a staff of six. The staff is comprised of lawyers who are experts in labour, employment and administrative law. It also includes a small number of administrative personnel who ensure the day-to-day operations of a modern public institution.

The ERC receives some support services from Public Safety Canada through a Memorandum of Understanding for assistance in such areas as Human Resources, Information Technology, and Finance. As for all federal public service departments, the department of Public Works and Government Services Canada provides the ERC with all accommodation services.

Case Review Process

The ERC does not have authority to initiate reviews. The case review process starts when the Commissioner of the RCMP refers a case to the ERC. The types of cases that must be referred to the ERC are described in the *RCMP Act*. They include certain categories of grievances that are outlined in the *RCMP Regulations*, as well as all disciplinary appeals, and all discharge and demotion appeals.

When the ERC reviews a case, it examines the entire record, including all supporting documentation, the decision made, and the submissions of the parties. Where the review involves the appeal of a disciplinary decision, or a discharge and demotion decision, the transcript of the hearing, as well as any exhibits entered at the hearing, are also before the ERC. The ERC Chair may request that one or both parties provide additional information or submissions. If information is received from a party, the other party is given the chance to respond. The Chair also has the authority to hold a hearing if deemed necessary,

¹ Please note: On June 19, 2013, the *Enhancing Royal Canadian Mounted Police Accountability Act* S.C. 2013, c. 18 received Royal Assent. At the time of printing, this new legislation was not yet in force. Some processes referred to in this Annual Report may change once the new legislation comes into force.

The five types of grievances which must be referred to the ERC for review, as per section 36 of the *RCMP Regulations*:

- (a) the Force's interpretation and application of government policies that apply to government departments and that have been made to apply to members;
- (b) the stoppage of the pay and allowances of members made pursuant to subsection 22(3) of the *Act*;
- (c) the Force's interpretation and application of the *Isolated Posts Directive*;
- (d) the Force's interpretation and application of the *RCMP Relocation Directive*; and
- (e) administrative discharge for reasons of physical or mental disability, abandonment of post, or irregular appointment.

although this option is rarely exercised. The Chair considers all of the evidence, legal issues, relevant legislation, and case law before making findings and recommendations.

The ERC Chair provides the findings and recommendations to the Commissioner of the RCMP and the parties involved. The Commissioner is the final decision-maker, and must consider the ERC's recommendations. If the Commissioner does not follow the ERC's recommendations, the *RCMP Act* requires that the Commissioner's decision include the reasons for not doing so.

The grievance, discipline, and discharge and demotion processes, and the ERC's role in each, are examined more closely below.

Grievance Process

The *RCMP Act* provides that disputes involving personal rights and interests are to be resolved through the RCMP grievance process. Grievances can cover a broad range of rights and interests, from entitlements to claim reimbursement for certain

expenses, to the right to work in an environment free from harassment and discrimination. Grievances represent the greatest number of cases referred to the ERC.

An RCMP officer designated as a Level I Adjudicator initially considers and decides a grievance. If the grieving member is dissatisfied with the Level I Adjudicator's decision, the member may file a Level II grievance which is decided by the Commissioner of the RCMP or designate. Under section 36 of the *RCMP Regulations*, before making a decision, the Commissioner must first refer to the ERC for its review, grievances which fall under five specified categories, unless the Commissioner grants a member's rare request to not do so.

Disciplinary Appeals Process

When an RCMP member is alleged to have committed a serious violation of the *RCMP Code of Conduct*, and formal discipline is initiated, an internal hearing is held to determine whether or not the allegations are established, and if so, what the appropriate sanction will be. The matter is heard by an Adjudication Board consisting of three senior RCMP officers. If, after the Board

renders its decision, either the Force or the member wishes to appeal that decision to the Commissioner of the RCMP, then the Appellant and the Respondent provide written submissions to the Commissioner. Unless the Commissioner grants a member's rare request to not do so, the Commissioner refers the file to the ERC for its review. Once the ERC has conducted a thorough review of the file, it issues its findings and recommendations to the Commissioner and the parties involved.

Discharge and Demotion Appeals Process

A discharge or a demotion proceeding may be initiated against a member for failing to perform his/her duties in a satisfactory manner. When this happens, the member may request that a Discharge and Demotion Board, consisting of three senior officers of the RCMP, be convened to review the matter. The decision of the Board may be appealed by either the member or the Appropriate Officer who initiated the proceeding.

Appeal submissions are made in writing to the Commissioner of the RCMP. Unless the Commissioner grants a member's rare request to

ERC article topics include:

- **Referability:** A discussion concerning the Committee's jurisdiction to review matters
- **Standing:** Standing 101
- **Standing:** Subsection 31(1) of the *RCMP Act*: the "Standing" Requirement
- **Time Limits:** Statutory Time Limits
- **What Makes a Good Grievance?**

Other papers are listed on the ERC's website at www.erc-cee.gc.ca

not do so, the Commissioner refers all discharge and demotion appeals to the ERC for its review. Once the ERC has conducted a thorough review of the file, it issues its findings and recommendations to the Commissioner and the parties involved.

Outreach and Communication

In addition to case reviews, the ERC engages in other activities that support and enhance its core mandate. Outreach and communication, in a variety of forms, is an important component of its work.

The ERC publishes the quarterly *Communiqué*, which includes case summaries and articles on issues that commonly arise in cases.

The ERC also maintains a website (www.erc-cee.gc.ca) which contains, among other things, Annual Reports, its quarterly newsletter *Communiqué*, an extensive searchable database of summaries of the ERC's findings and recommendations, summaries of the Commissioner of the RCMP's subsequent decisions, and the ERC's most requested articles, discussion papers and specialized reports. The ERC has received positive feedback from its website users about its accessibility and utility.

When it can, the ERC provides information and training to various labour relations personnel within the RCMP. Outreach initiatives

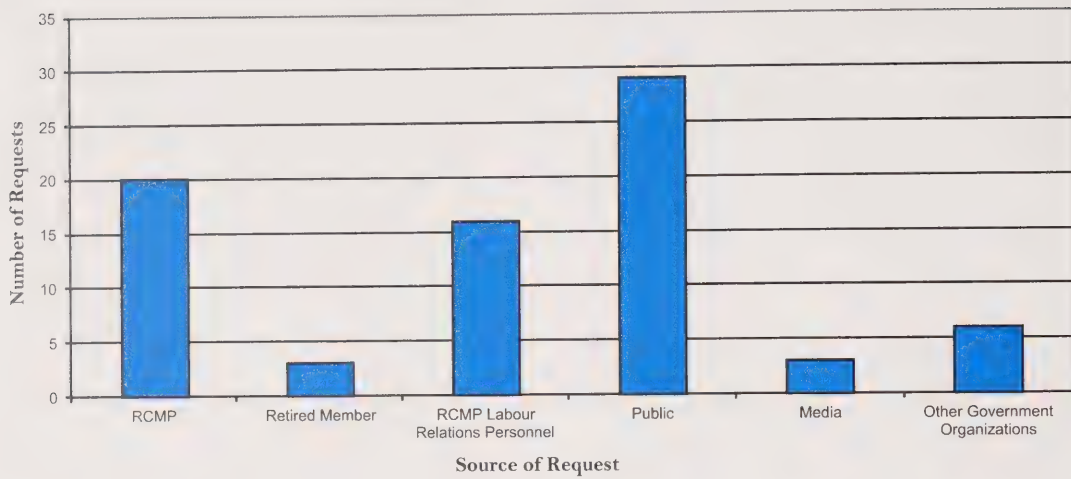
have included visits with RCMP members in National Headquarters, Divisional Headquarters, and detachments. The ERC tries to combine these visits with other travel whenever possible. During these information and training sessions, the ERC routinely addresses procedural difficulties or questions which commonly arise in grievance and appeal matters. This helps to encourage a better understanding of the importance and practical function of adhering to proper procedures. The ERC was able to deliver only one such initiative this year.

Requests for Information

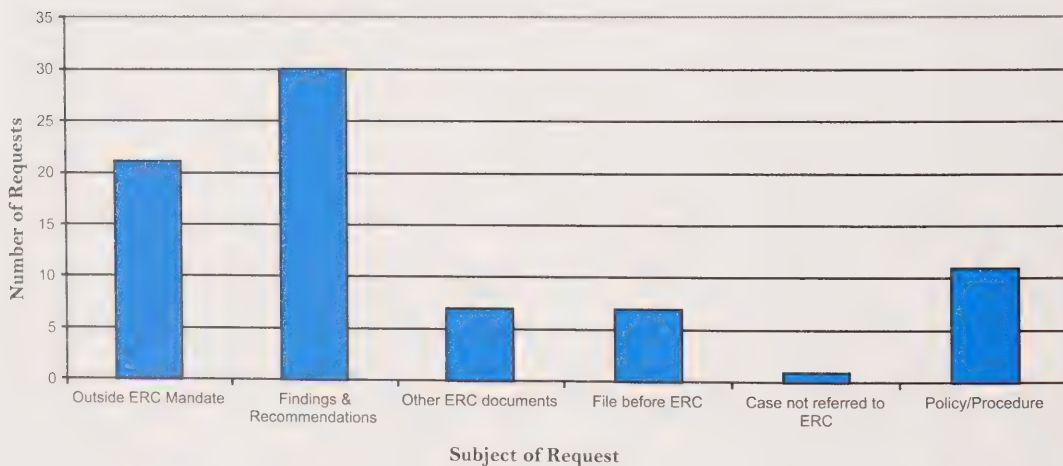
The ERC also responds to formal and informal requests for information. In 2013-14, the ERC received a total of 77 requests. On average, the ERC provided an answer to each request within one day. Just over half of the requests came from the RCMP itself. Members of the public were the second largest group of requesters.

The graphs below illustrate the general categories of requests received and their sources. Several requests were straightforward and requesters were provided with a timely response or were re-directed to the appropriate office. However, other requests were complicated and required more time and effort for a complete and accurate response. By far, the median response time was less than one day, indicating that a smaller number of complex inquiries were significantly time-consuming.

Requests for Information by Source



Requests for Information by Subject

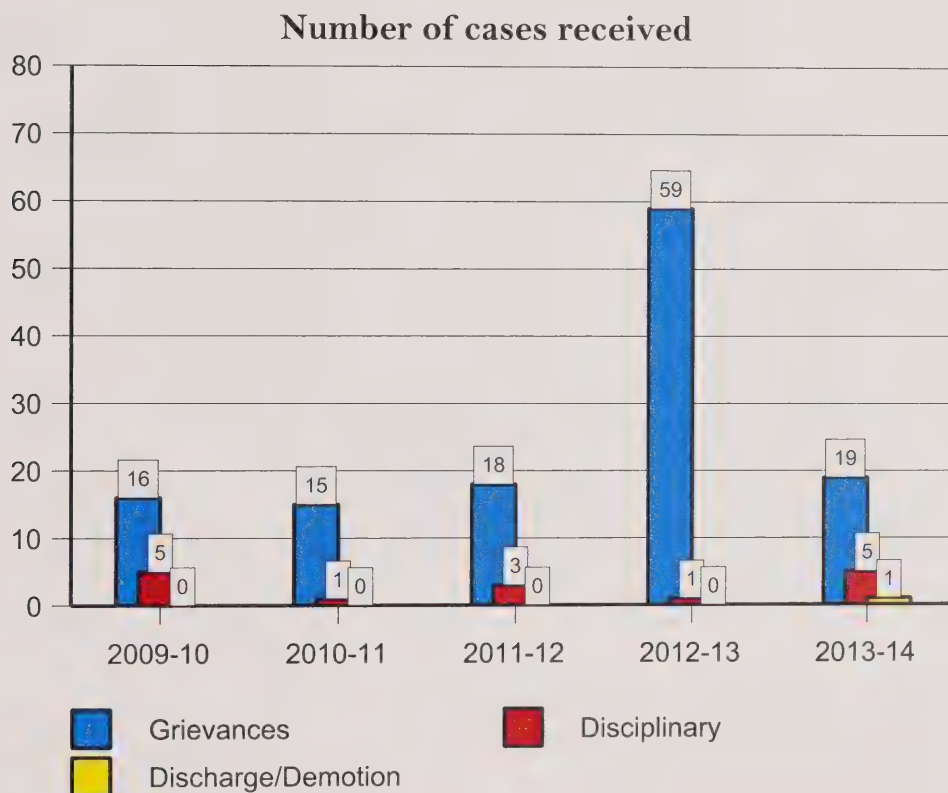


PART III: What We Did This Year

Case Review

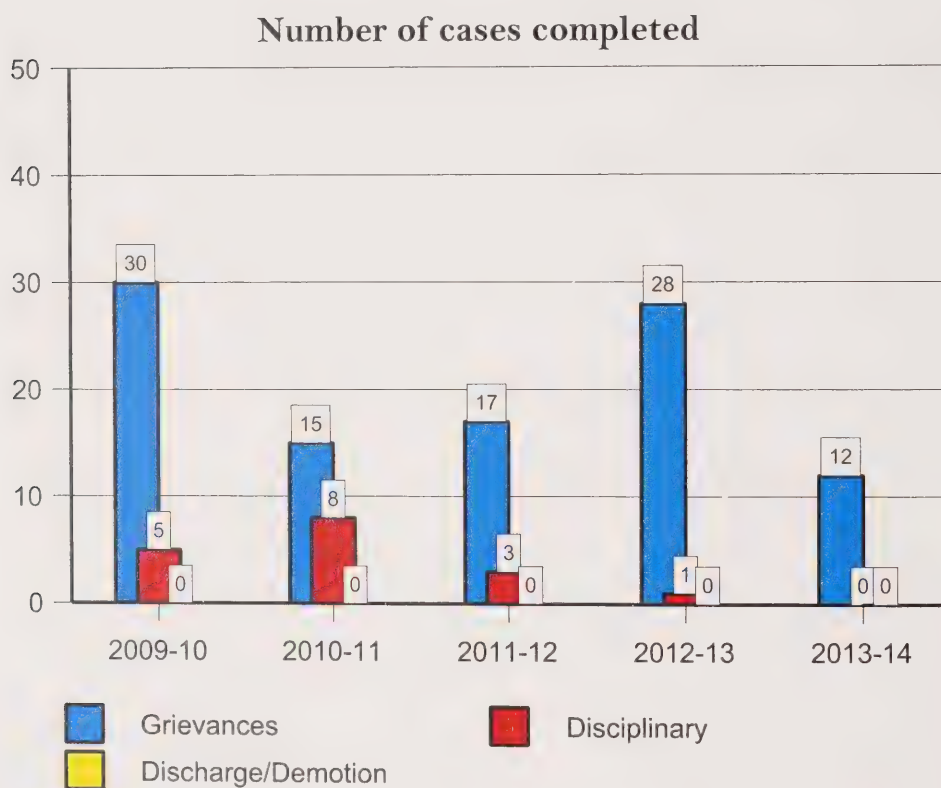
Referrals

Twenty-five case files were referred to the ERC in 2013-14: 19 grievances, five disciplinary appeals and one referral of discharge and demotion appeal.



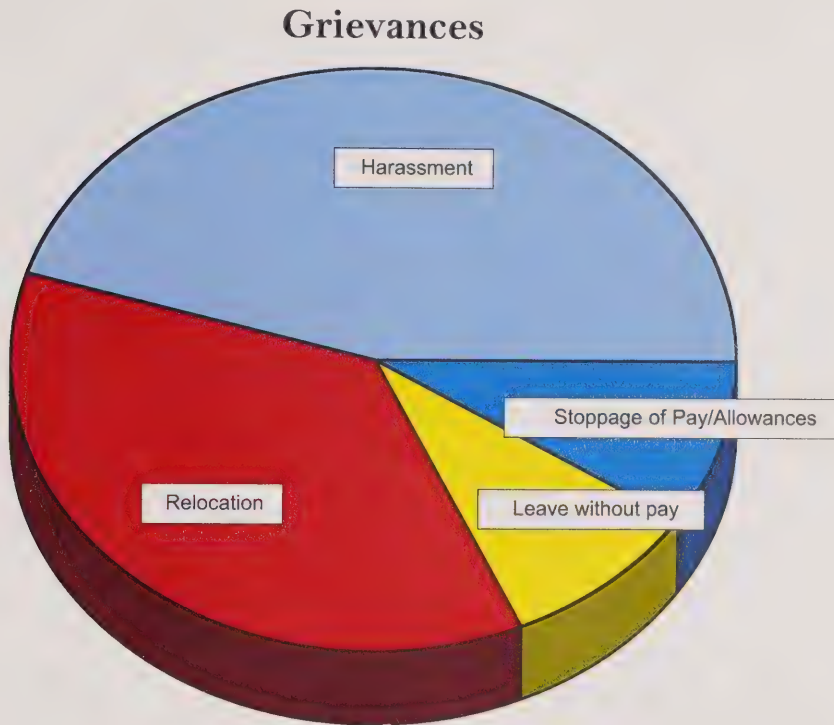
Cases Completed and Recommendations Issued

The ERC completed 12 cases in 2013-14: 11 findings and recommendations were issued regarding grievances. One case was withdrawn before the ERC could issue its findings and recommendations. The ERC did not issue any findings and recommendations in disciplinary, or discharge and demotion cases this year.



Grievance Reviews

The chart below shows the distribution of this year's grievance recommendations by subject matter.



In the last few years, travel, harassment and relocation issues accounted for a significant portion of grievance reviews. In 2013-14, harassment and relocation issues were still prominent.

Processing

At the start of 2013-14, 78 grievances and appeals were pending before the ERC. At the fiscal year end of 2013-14, there were 91 cases before the ERC for review. They were distributed as follows:

- 80 pending grievances;
- 10 pending disciplinary appeals; and
- 1 pending discharge and demotion appeal.

The RCMP is to develop new processes to implement the *Enhancing Royal Canadian Mounted Police Accountability Act* S.C. 2013, c. 18, modernizing discipline, grievance and human resource management frameworks for its members. Once these processes are established, the ERC will review them against its own procedures and make the necessary provisions allowing it to manage simultaneously the cases arriving under the authority of the amended legislation when it comes into force, as well as those cases referred under the *RCMP Act* in its present form. The ERC will then develop performance standards with respect to these cases, as they are required under the new legislation.

Other Activities

In addition to its case review function, the ERC must meet every statutory obligation required of all departments in the Public Service. The ERC is fully committed to delivering on its mandate, while ensuring compliance with legislation and policy.

The ERC's workload includes disproportionately significant reporting and corporate requirements. The ERC has few staff members who are involved in the collection, analysis and reporting of its corporate data to the central agencies that oversee the various aspects of management. As a result, these staff members are called upon to become the ERC's subject matter experts for a number of different areas including procurement, finance, human resources and knowledge management. These staff members assume many roles to address corporate management demands in order to meet the same reporting requirements of large departments and agencies. The ERC also uses a variety of external consultants to ensure that it thoroughly meets all of its obligations. Given the ERC's small size and budget, these reporting pressures take combined human and financial resources away from the case review process.

PART IV: Highlights of This Year's Cases

As a quasi-judicial tribunal, when reviewing grievances, disciplinary appeals, and discharge and demotion appeals, the ERC applies the rule of law and is guided by the principles of fairness, impartiality, independence, and transparency. The ERC is a recommending body. It issues findings and recommendations the same way that an adjudication body issues decisions.

The following sections highlight some of the significant matters the ERC addressed this year.

Grievances

Under Part III of the *RCMP Act*, a member may present a grievance if he or she is aggrieved by a decision, act, or omission that is made in the administration of the Force's affairs. The ERC reviews certain categories of grievances if a grievor seeks a review of a Level I decision. In so doing, it considers preliminary issues such as adherence to time limits, standing to grieve, information sharing, and admissibility of evidence. It also examines the merits of a grievance.

This year, the ERC considered several issues including time limit

extensions, leave without pay requests, stoppage of pay and allowances orders, and various harassment-related matters.

Time Limits and Time Limit Extensions

Paragraph 31(2) of the *RCMP Act* provides that a member personally affected by an RCMP decision, act or omission has 30 days from the date of becoming aware of the decision, act or omission to present a grievance. This limitation period is mandatory. However, subsection 47.4(1) of the *RCMP Act* enables the Commissioner of the RCMP to extend, or to retroactively extend, the 30-day time limit if he or she is satisfied that circumstances justify such an extension. The Commissioner has delegated this authority to RCMP grievance adjudicators.

The decision about whether to grant a time limit extension is based on the specific context of each individual case. To assess the issue, the ERC considers the four-part test discussed by the Federal Court of Canada in *Canada (Attorney General) v. Pentney*, 2008 FC 96. Namely: was there a continuing intention to

pursue the matter; does the matter disclose an arguable case; is there a reasonable explanation for the delay; and is there prejudice to the opposite party? The test is meant to be adaptable and contextual. Moreover, all four factors need not be present, and other relevant factors may also be considered.

This year, the ERC looked at the time limit extension question in two cases, and made different recommendations in each.

In **G-559**, the RCMP refused the Grievor's request to pay for shipping his household effects to another location instead of storing them when he moved to an isolated post. Approximately five months after first learning about the refusal, he presented a grievance. The Grievor explained that he was unaware of the time limit requirement. He also contended that the subject of his grievance should be addressed because it was of importance to all members.

The Level I Adjudicator found that the grievance could not be considered because it was out of time. She did not address the question of a time limit extension.

The ERC recommended that the Commissioner decline to grant an extension. In applying the *Pentney* test, it found that the Grievor had an arguable case, and that it was not clear that an extension would cause prejudice to the Respondent. However, it concluded that an extension was not warranted because the Grievor failed to show that he had a continuing intention to grieve during the months before he presented his grievance, and because his explanation for the delay was unreasonable. The ERC accepted that an extension may be justified where it would permit the Force to address certain issues that were broadly important Force-wide. However, it found that the Grievor's case involved a situational issue with narrow implications.

The Commissioner agreed with the ERC and denied the grievance.

In **G-560**, a Grievor disputed the RCMP's refusal to let her see certain documents related to the investigation of a harassment complaint she had made. The Grievor chose to grieve the refusal and presented her grievance to a member in the Professional Standards Unit, within the 30-day limitation period. However, the member who received her grievance did not forward it to the

proper authority until after the 30-day time limit had expired. The Level I Adjudicator ruled that the mandatory time limit had not been respected and that nothing justified an extension.

The ERC recommended that the Commissioner allow the grievance and grant an extension, for several reasons. Specifically, by handing her grievance to another member within the 30-day time limit, the Grievor revealed an intention to pursue the matter. The Grievor also reasonably expected that the other member would forward the grievance to the proper authority in time. She further had an arguable case in the sense that there was a reasonable chance of success. Lastly, the extension caused no prejudice to the Respondent.

The ERC emphasized the principle from *Pentney* that while time limits serve the important purpose of bringing finality to administrative decisions, it is clear that the discretion to allow extensions in certain situations is essential “*to ensure that justice is done between the parties*”.

Leave Without Pay

Leave without pay (LWOP) may be granted to RCMP members for various reasons, such as for

educational or personal purposes. A decision to grant a member LWOP is discretionary, and is to be made by the commanding officer who evaluates the circumstances, in accordance with applicable policy. Previously, the ERC has recognized that where discretion is in play, some deference is required, unless the exercise of it is tainted by a lack of fairness.

In **G-555**, the ERC addressed the process that was followed to deny an LWOP request. The Grievor had received his previous supervisor’s support for an LWOP to attend a United Nations mission abroad. One week prior to departure, a new supervisor was transferred in, so the Grievor submitted an LWOP request to him. The new supervisor denied the request on the basis of operational requirements, and later described the decision as final.

The Grievor requested clarification of that rationale, as he had been told he was not required to complete certain work. He then tried to meet with his commanding officer (the Respondent) to discuss the denied request. A few days prior to the Grievor’s planned departure, he was told that his request would be forwarded to the Human Resources Officer “*for further action*”. He was unable to obtain clarification

from his immediate supervisor, or communicate with the Respondent. He ultimately retired from the Force in order to participate in the UN mission.

The Grievor filed a grievance in which he contested the denial of his LWOP request. The Level I Adjudicator denied the grievance. He found that the immediate supervisor's decision was solely a recommendation, since only the Respondent had the authority to grant or deny LWOP. He further found that operational requirements prevailed over the Grievor's personal interests.

The ERC recommended that the Commissioner allow the grievance. It found that the process followed in refusing the Grievor's request was not transparent. It explained that the Grievor could reasonably have expected his request to be treated according to RCMP leave policy. It also found that the immediate supervisor created confusion by indicating that his decision was final, which was at odds with policy, as only the Respondent had authority to make the decision.

The ERC further found that, although an LWOP decision is subject to discretion, the superiors who dealt with the Grievor's request

should have given the Grievor more information about its status, instead of leaving questions unanswered. Lastly, the ERC found that the operational requirements rationale appeared contradictory, and that the process through which that rationale was considered and communicated seemed to lack transparency.

As the Grievor had retired from the Force, the ERC recommended that the Commissioner allow the grievance and apologize to the Grievor for the manner in which his request was handled. It further recommended that the LWOP policy be reviewed in order to make the process clearer.

Stoppage of Pay and Allowances Orders and PTSD Evidence

The *RCMP Stoppage of Pay and Allowances Regulations* state that when a member has been suspended from duty, a Stoppage of Pay and Allowances Order (SPAO) may also be imposed. According to RCMP policy and ERC jurisprudence, an SPAO is justified as an interim measure in extreme situations where it would be inappropriate to pay a member. One such situation is where a member is clearly involved in the commission of an offence that

is so outrageous as to significantly affect the proper performance of that member's duties.

This year, the ERC considered a grievance concerning the soundness of imposing an SPAO in the face of evidence linking a member's misconduct to Post Traumatic Stress Disorder (PTSD).

G-556 involved a Grievor who was caught, and admitted to, stealing loose change from a peer within a police office. Shortly thereafter, the Grievor began visiting Dr. H., a psychologist. Dr. H. diagnosed the Grievor with PTSD, a condition he attributed to the Grievor's experience at a gruesome suicide scene earlier in the year. He also opined that the Grievor's transgressions were "*symptomatic*" of PTSD. Subsequently, Dr. M., a Force psychologist who had never examined or met the Grievor, prepared a report in which she questioned Dr. H.'s conclusions.

The Respondent later issued an SPAO against the Grievor. He conceded that the Grievor had PTSD. However, he did not feel the Grievor's PTSD and thefts were linked, partly in light of Dr. M.'s report. The Grievor filed a grievance. He urged that the Respondent did not attach proper

weight to Dr. H.'s evidence. The Level I Adjudicator disagreed, and denied the grievance.

The ERC found the Respondent's issuance of the SPAO to be legally unsound. In its view, the Respondent should not have devalued Dr. H.'s evidence of a connection between the Grievor's actions and PTSD without good reason, and in favour of speculation. It added that once the Force learned about the Grievor's PTSD, it had a legal obligation to find out if his actions were linked to it. By basing the SPAO, at least in part, on the unsupported report of a psychologist who had never examined or met the Grievor, the Force deprived itself of information vital to an analysis of whether the Grievor had engaged in "*outrageous*" behaviour justifying an SPAO.

The ERC accepted that stealing within a police office is reprehensible. However, in light of all the evidence, it found that the Grievor's misconduct was connected to his PTSD. His behaviour therefore could not reasonably be viewed as "*outrageous*". The ERC in turn concluded that the SPAO was not justified. It recommended that the Commissioner allow the grievance, overturn the SPAO, and reinstate the Grievor's pay and

allowances retroactive to the date of the SPAO.

Harassment Complaints - Abuse of Authority

This year, the ERC reviewed four harassment grievances, all of which dealt with the question of what may or may not constitute an abuse of authority, which is a type of harassment. Generally speaking, an abuse of authority will occur where one improperly uses the power and authority in one's position to interfere with an employee's career or livelihood.

In **G-552 to G-554**, the Grievor was the subject of a co-worker's harassment complaint. Three superior officers met to decide how to handle the situation, and reassigned the Complainant's and Grievor's duties. The complaint against the Grievor was eventually dismissed. However, the Grievor believed that the officers had harassed him by prematurely deciding in favour of the Complainant, reassigning some of his duties to the Complainant, interfering with the complaint process and his career, humiliating him, and treating him in an offensive and demeaning way.

The Grievor presented separate harassment complaints against each of the three officers. He alleged that their actions constituted an abuse of authority. A Human Resources Officer (HRO) screened out each of the Grievor's complaints on the basis that none of the alleged conduct fell within the definition of "*harassment*". The Grievor grieved the HRO's decisions. The Level I Adjudicator denied the grievances.

The ERC recommended that the Commissioner allow the grievances. It found that the Grievor's allegations could meet the definition of "*harassment*", especially given that the Grievor was alleging an abuse of authority. It noted that an abuse of authority can be comprised of a series of ostensibly legitimate administrative decisions. It found that further clarification of the facts was required, that it was possible a full investigation could have led to a finding that an abuse of authority occurred, and that the complaints should not have been screened out.

In **G-558**, the Grievor, an acting supervisor, took a 12-day leave to deal with personal issues. During the leave period, her superior (the Respondent) held an impromptu meeting with other supervisors to discuss staffing, in accordance with a superior's order. When the

Grievor raised concerns that the meeting was held in her absence, the Respondent held another meeting the next day to facilitate the Grievor's attendance and input. The Grievor attended, but allegedly said and did questionable things which worried the Respondent and the other supervisors.

After the leave period, the Respondent met with the Grievor to discuss performance issues, as well as the communication of the group's staffing decisions. The Grievor described the staffing decisions in pejorative terms, and refused to message them positively. The Respondent soon lost faith in the Grievor's supervisory abilities, removed her from the acting supervisor position, and tried to place her in a role where she could receive mentoring.

The Grievor filed a grievance alleging that the Respondent committed an abuse of authority by removing her from the position, deliberately humiliating her in front of coworkers, manufacturing criticisms, tarnishing her professional reputation, and interfering with her opportunity to participate in an upcoming job competition. The Level I Adjudicator denied the grievance.

The ERC recommended that the Commissioner deny the grievance. It found that the Grievor did not demonstrate, on a balance of probabilities, that the Respondent had abused her authority or otherwise harassed the Grievor. The ERC found that holding a meeting without the Grievor was neither harassment nor inappropriate in the circumstances, and that it could be equally viewed as a proper good faith management decision made in the office's best interest. The ERC also found that the performance discussions did not amount to an abuse of authority, given that they were legitimate, necessary, professional, and not carried out in a way that was contrary to harassment policies. Lastly, there was no evidence of harm to the Grievor's career.

Harassment Complaints - Screening Process

The ERC found errors at the screening stage of the harassment complaint process, in three of the four harassment grievances it considered this year.

In **G-552 to G-554** (see above), the Grievor challenged the fairness of a harassment complaint screening process. The ERC found that three

key errors had been made in that process.

First, the ERC noted that, according to applicable harassment policy, the Respondent HRO did not have the authority to screen out the complaints. It explained only the Responsible Officer (RO) had that authority. As a result, it stressed that if the Respondent believed the allegations did not meet the definition of “*harassment*”, he was required to direct the complaint to the RO for a final decision.

Second, the ERC found that the screening process was unfair because the Respondent was in a conflict of interest that created a perception of bias. The Respondent had stated that the alleged harassers acted with his full awareness. The ERC stressed that one cannot be both a witness and a decision-maker in the same process without raising a reasonable apprehension of bias. Therefore, the Respondent should not have been screening the harassment complaints. The ERC stressed that impartiality and fairness are cornerstones of a harassment investigation, and that these principles also apply to the screening of harassment complaints.

Third, the ERC found that the Respondent failed to satisfy two

important procedural requirements. He did not seek clarification from the Grievor before determining that the allegations fell outside the definition of “*harassment*”. He also did not apply the correct harassment complaint screening test, which is: *assuming the allegations are true, do they fall within the definition of “harassment”?* Accordingly, he effectively by-passed the screening stage.

Related Federal Court Decision

The ERC monitors judicial proceedings related to cases it has reviewed. The Federal Court of Canada recently issued three decisions involving two disciplinary appeals which had been before the ERC and the Commissioner. In both cases, it agreed with the ERC’s recommendations, and set aside the Commissioner’s original decision to terminate the member’s employment.

Elbatton v Canada (Attorney General)

In **D-108**, the member faced one count of disobeying a lawful order, and five counts of disgraceful conduct. The Adjudication Board found that all six allegations had been established, and imposed

a global sanction directing the Member to resign within 14 days, or be dismissed. The member appealed the Board's findings for three of the disgraceful conduct allegations, each of which involved his ex-wife as the complainant; and for the allegation of disobeying a lawful order. He also appealed the sanction. After the matter was referred to the ERC, the Member forwarded new information indicating that an independent investigator had substantiated his allegations that his ex-wife and her fiancé had lied under oath at his disciplinary hearing.

For the allegation of disobeying a lawful order, the ERC recommended, and the Acting Commissioner agreed, that the appeal be allowed because the order had been unlawful.

For the remaining allegations involving the Member's ex-wife, the ERC noted that credibility was the only substantive issue. It found that the evidence that she had lied under oath could have changed the Board's assessment of credibility, and could have led the Board to find that the allegations were unproven. The ERC recommended that the Commissioner allow the appeal, and order a new hearing into the three allegations before a

differently constituted Board. The ERC recommended a sanction of a reprimand and a forfeiture of 3 days' pay for each of the two allegations that had not been appealed.

The Acting Commissioner admitted the new credibility information, but because it did not affect his own assessment of credibility, he was not satisfied that it would have affected the Board's. He denied the appeal of these allegations, and upheld the Board's order to resign within 14 days or be dismissed.

In *Elbatton v Canada (Attorney General)*, 2013 FC 71, the Federal Court of Canada granted the Member's application for judicial review. It found that the Acting Commissioner erred in concluding that the new evidence did not change his assessment of credibility, as he was not in a position to make findings of credibility. Further, it was unreasonable and unsubstantiated speculation to hold that the ex-wife's credibility would be unaffected by the new evidence. The Court set aside the decision, and remitted the matter to the Commissioner for reconsideration.

The Commissioner reconsidered the sanction for the two allegations that had not been appealed.

He disagreed with the ERC's recommendation, and demoted the Member to the rank of Constable.

The Member sought judicial review of this decision. In *Elbatton v Canada (Attorney General)*, 2014 FC 67, the Federal Court of Canada dismissed the Member's application, finding that the Commissioner's decision was supported by thorough reasons.

Elbatton v Canada (Attorney General)

In D-121, while off duty, the Member and his friend met the Complainant at a party at a private residence where they consumed alcohol. At the end of the party, the three engaged in sexual activity in a bedroom at the residence. In the following days, the Complainant felt unsure if she had consented to the sexual activities. She researched date rape drugs on the Internet, formed the view that she had been drugged, and eventually told the police that she had been sexually assaulted. The Member was alleged to have engaged in disgraceful conduct by committing a sexual assault.

At the disciplinary hearing, a forensic toxicologist testified that the Complainant's drug tests were inconclusive, that there was no

evidence of drugs in her system, and that some of the Complainant's symptoms were not consistent with the ingestion of a hallucinogenic-type drug. The Complainant testified that although she actively participated in the sexual activity, and anyone witnessing it would have thought it was consensual, she did not consent.

The Board found the Complainant credible. In its view, there was no satisfactory explanation other than she had been drugged. It also found that the Member knew she had been drugged and was unable to consent. The Board concluded that the allegation had been established, and directed the Member to resign within 14 days or be dismissed. The Member appealed both the finding that the allegation had been established, and the sanction imposed.

The ERC found that the Board made a number of manifest and determinative errors. To begin, the Board erred when it found the Complainant to be credible despite the fact that her testimony contained more numerous, and more significant inconsistencies than the Member's. The Board also erred in finding that the Complainant was unknowingly drugged, as there was no clear and cogent evidence

to support this finding, and it was contrary to the expert evidence. The Board further erred in finding that the Complainant did not consent to sexual activities, given that the Complainant's own testimony, and the surrounding evidence, did not support this. In addition, the Member took reasonable steps to ascertain if she was consenting. The ERC recommended that the Commissioner find that the allegation of disgraceful conduct was not established.

The Commissioner declined to accept the ERC's recommendation, and upheld the Board's decision on the allegation and the sanction.

In *MacLeod v Canada (Attorney General)*, 2013 FC 770, the Federal Court of Canada granted

the Member's judicial review application. The Court found that the Commissioner erred in upholding the finding that the Complainant was drugged, as the finding ignored the uncontradicted expert evidence, and there was no clear and cogent evidence to support it. In addition, the Court stated that it was entirely speculative to find that the Member knew the Complainant had been drugged. Finally, the Court deemed it an error to find that the Member did not honestly believe the Complainant had consented. The Court referred the case back to the Commissioner for a redetermination in accordance with its reasons.

The Commissioner subsequently reinstated the Member.

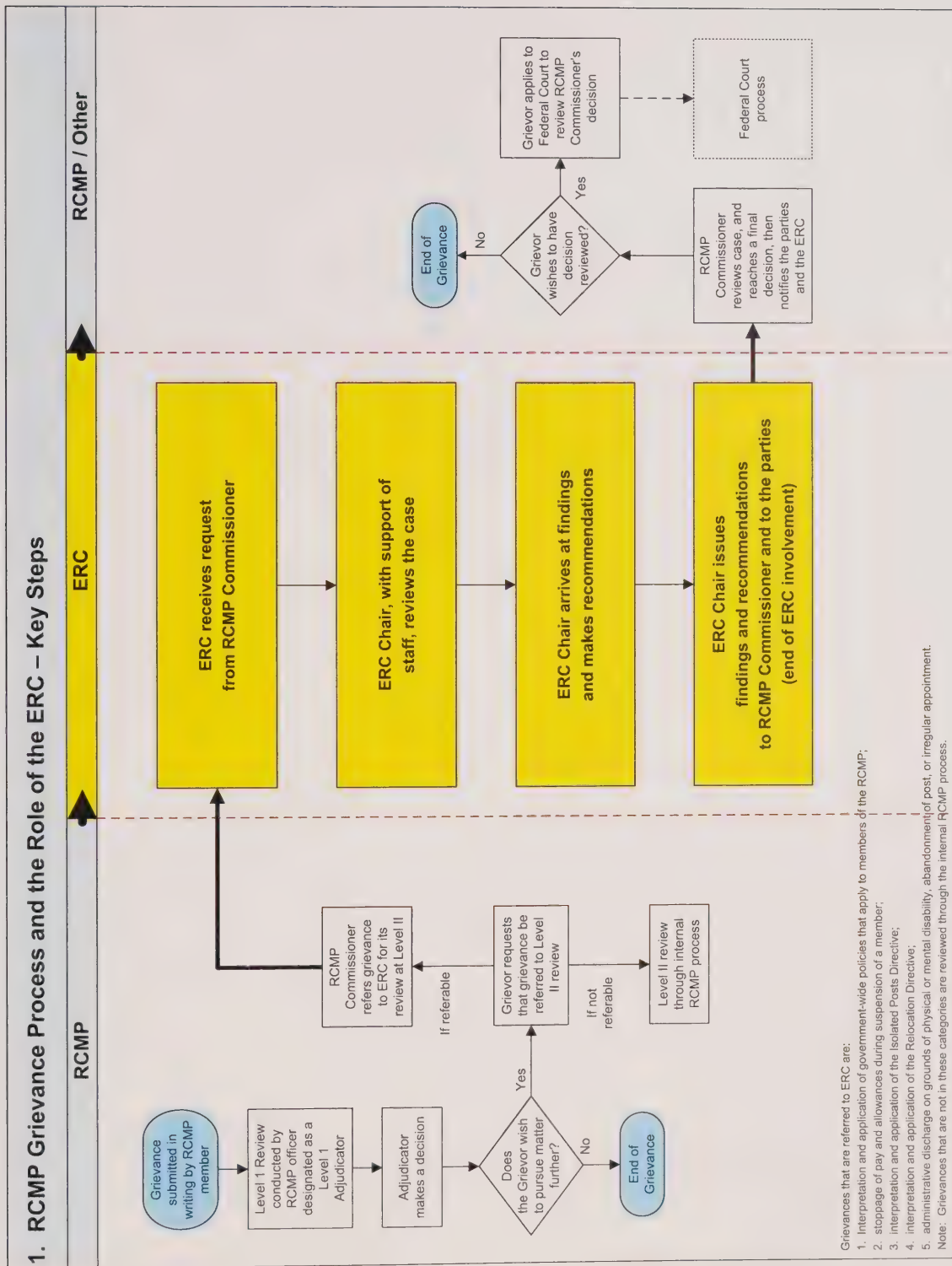
PART V: Appendices

Overview of ERC Recommendations, 2013-14

ERC Case Number	Subject Matter	ERC Recommendation
Grievances		
G-552	Harassment. Screening procedure. Harassment complaint process. Apprehension of bias. Definition of abuse of authority.	Allow the grievance.
G-553	Harassment. Screening procedure. Harassment complaint process. Apprehension of bias. Definition of abuse of authority.	Allow the grievance.
G-554	Harassment. Screening procedure. Harassment complaint process. Apprehension of bias. Definition of abuse of authority.	Allow the grievance.
G-555	Leave without pay. Discretionary decision. Fairness.	Allow the grievance. Apologize to the Grievor for the way his LWOP request was processed. Review of the LWOP policy.

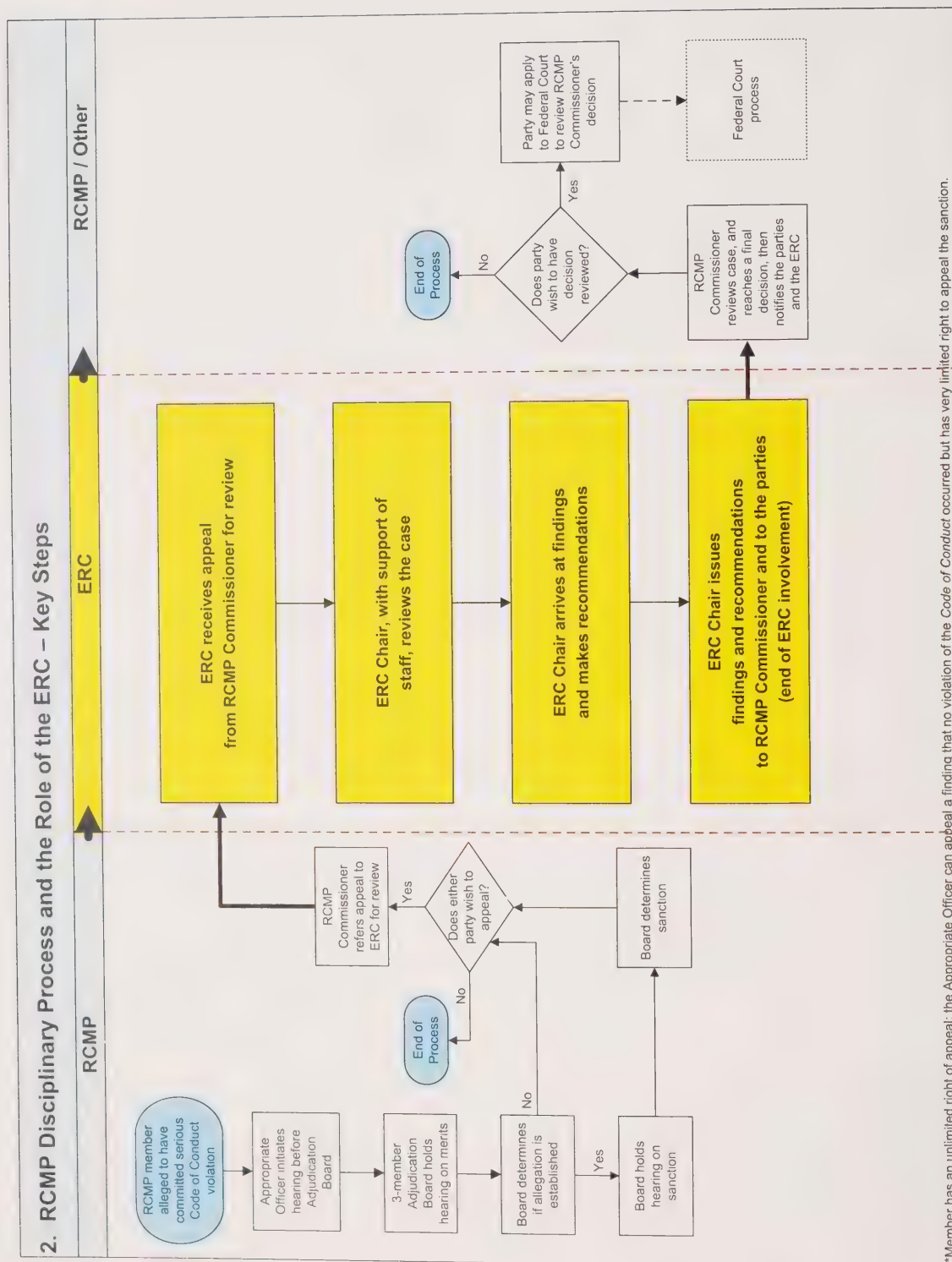
ERC Case Number	Subject Matter	ERC Recommendation
G-556	<p>Stoppage of pay and allowances.</p> <p>Admissibility of new evidence at Level II.</p> <p>Expert evidence.</p> <p>Definition of "outrageous conduct".</p>	<p>Allow the grievance.</p> <p>Reinstate the Grievor's pay and allowances retroactively.</p>
G-557	<p>Relocation benefits.</p> <p>Time limits.</p>	<p>Allow the grievance.</p> <p>Return the matter to the Level I Adjudicator.</p>
G-558	<p>Harassment complaint.</p> <p>Harassment test.</p> <p>Definition of abuse of authority.</p>	<p>Deny the grievance.</p>
G-559	<p>Isolated post.</p> <p>Relocation benefits.</p> <p>Time limits and extension.</p>	<p>Deny the grievance.</p>
G-560	<p>Harassment investigation.</p> <p>Time limits.</p> <p>Test for whether extension is warranted.</p>	<p>Allow the grievance.</p> <p>Return the matter to the Level I Adjudicator.</p>
G-561	<p>Vacation Travel Assistance.</p> <p>More than one plausible interpretation.</p> <p>Interpretation of IPGHD in favour of Grievor.</p>	<p>Allow the grievance.</p>
G-562	<p>Promotional Transfer.</p> <p>Relocation Benefits.</p> <p>Time limits and extension.</p>	<p>Deny the grievance.</p>

RCMP Process and the Role of the ERC Grievances



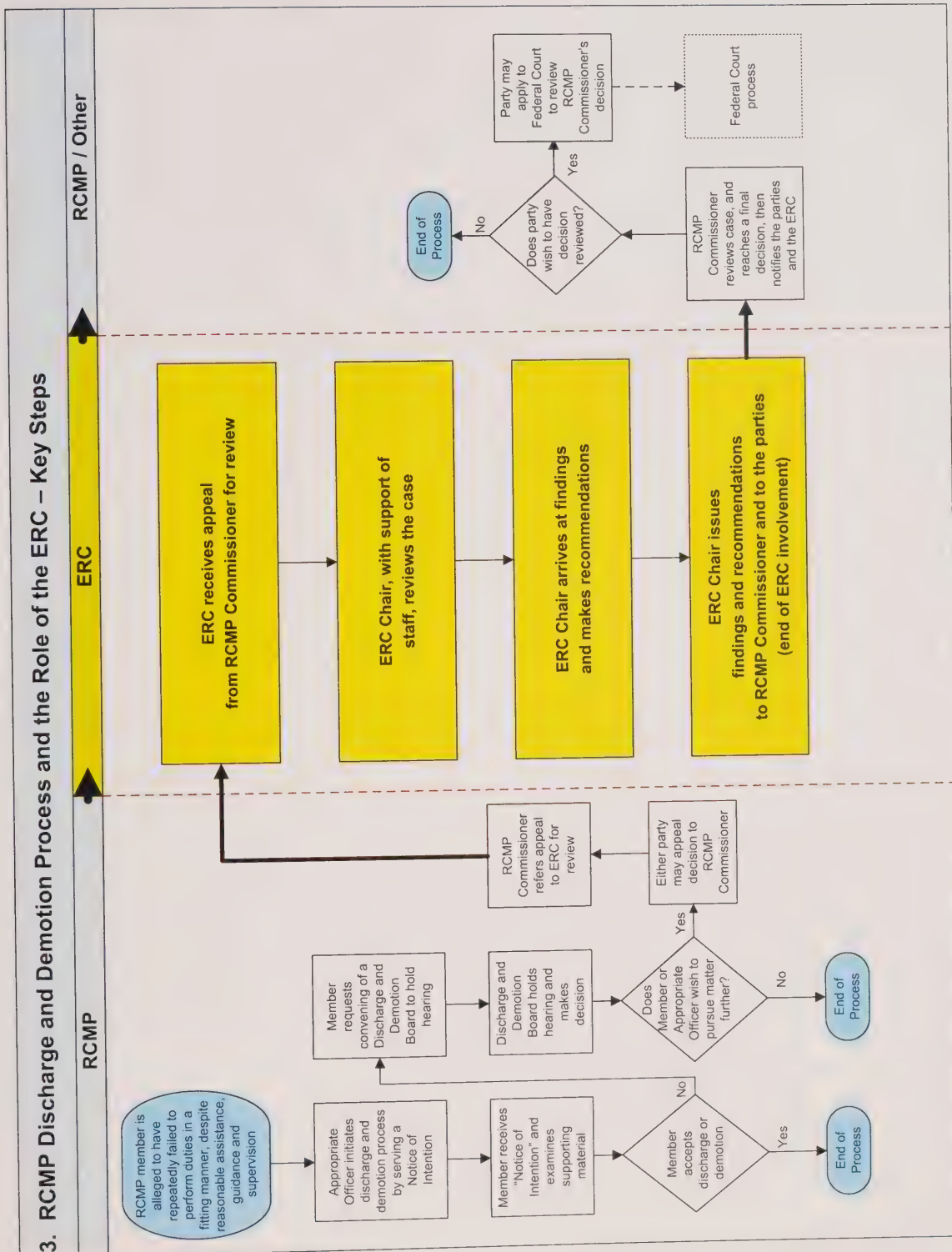
RCMP Process and the Role of the ERC

Discipline



RCMP Process and the Role of the ERC

Discharge and Demotion



History of the ERC

The RCMP External Review Committee (ERC) was created in response to recommendations in the 1976 *Commission of Inquiry Relating to Public Complaints, Internal Discipline and Grievance Procedure Within the Royal Canadian Mounted Police*. In 1986, as part of the Commission's call for an independent review mechanism in the area of labour relations within the RCMP, the ERC was formally established through Part II of the *Royal Canadian Mounted Police Act*. It became fully operational by 1988.

People sometimes confuse the ERC and the Commission for Public Complaints Against the RCMP (CPC). The ERC and the CPC were established at the same time in the same legislation to be independent bodies to oversee and review the work of the RCMP. The two organizations are independent from the RCMP and they are distinct from each other. The ERC reviews certain types of grievances and other labour-related appeals from within the RCMP, whereas the CPC examines complaints from the public against members of the RCMP. Both organizations play very important roles, as Justice O'Connor confirmed in the 2006 Arar Commission Policy Review

Report, in maintaining public confidence in the RCMP and in ensuring that it respects the law and human rights.

The first Chair of the ERC was the Honourable Mr. Justice René Marin, who from 1974 to 1976 had chaired the *Commission of Inquiry Relating to Public Complaints, Internal Discipline and Grievance Procedure Within the Royal Canadian Mounted Police*. In 1993, the Vice Chair, F. Jennifer Lynch, Q.C., became Acting Chair, a position she held until 1998. Sadly, Ms Lynch passed away in late 2013. Philippe Rabot then assumed the position on an acting basis and, on July 16, 2001, was appointed Chair of the ERC.

Upon Mr. Rabot's departure in April 2005, Catherine Ebbs assumed the role of Acting Chair of the ERC. A member of the Bar of Saskatchewan, Ms. Ebbs was a member of the National Parole Board for sixteen years, the last ten as Vice-Chair in charge of the Appeal Division of the Board. Ms. Ebbs joined the ERC in 2003, serving as Legal Counsel, and then as Executive Director/Senior Counsel, before becoming Acting Chair.

Ms. Ebbs was appointed as full-time Chair on November 1, 2005, for a three-year term. She was

reappointed on November 1, 2008, for a second three-year term. She was then re-appointed successively until July 31, 2013.

A selection process for the position of Chair has been started. In the interim, the Governor-in-Council has appointed David Paradiso, Executive Director and Senior Counsel, as Chair. As of March 31, 2014, Mr. Paradiso remains the Interim Chair.

The ERC produces a wide variety of research publications and reference materials, all of which are available to the RCMP and the general public at www.erc-cee.gc.ca.

ERC Address

P.O. Box 1159, Station B
Ottawa, Ontario
K1P 5R2

Telephone: 613-998-2134
Fax: 613-990-8969

E-mail: org@erc-cee.gc.ca
Internet site at: www.erc-cee.gc.ca

ERC and its Staff in 2013-14

David Paradiso, Interim Chair

Catherine Ebbs, Former Chair

Martin Griffin, Acting Executive Director and Senior Counsel

Lorraine Grandmaitre, Manager, Corporate Services

Josh Brull, Counsel

Jill Gunn, Counsel

Caroline Verner, Counsel

Jonathan Haig, Administrative Assistant

* includes secondments and terms

a agi à titre d'avocate ainsi que de directrice exécutive et d'avocate principale du CFE.

Le 1^{er} novembre 2005, M^{me} Ebbs a été nommée présidente à temps plein pour un mandat de trois ans. Le 1^{er} novembre 2008, elle a été nommée pour un deuxième mandat de trois ans. Elle a été reconduite dans ses fonctions de présidente jusqu'au 31 juillet 2013.

Un processus de sélection a été lancé afin de pourvoir le poste de président. Entre-temps, David Paradiso, directeur exécutif et avocat principal, a été nommé président par le gouverneur en conseil. Le 31 mars 2014, M. Paradiso agissait toujours à titre de président intérimaire du CFE.

Le CFE produit un large éventail de rapports de recherche et de documents de référence, accessibles aux membres de la GRC et au grand public à l'adresse suivante : www.erc-cee.gc.ca.

Le 1^{er} novembre 2005, M^{me} Ebbs a été nommée présidente à temps plein pour un mandat de trois ans.

David Paradiso, président intérimaire

Catherine Ebbs, ancienne présidente

Martin Griffin, directeur exécutif et avocat principal par intérim

Lorraine Grandmaitre, gestionnaire des services corporatifs

Josh Brull, avocat

Jill Gunn, avocate

Caroline Verner, avocate

Jonathan Haig, adjoint administratif

* y compris les détachements et les postes dotés pour une période déterminée

Coordonnées du CFE

C.P. 1159, succ. B
Ottawa (Ontario)
K1P 5R2

Téléphone : 613-998-2134
Télécopieur : 613-990-8969

Adresse de courriel : org@erc-cee.gc.ca
Site Internet : www.erc-cee.gc.ca

d'enquête relativement à Maher Arar, soit de maintenir la confiance du public à l'égard de la GRC et de s'assurer que celle-ci respecte la loi et les droits de la personne.

Le premier président du CFE était l'honorable juge René Marin, qui a présidé la Commission

d'enquête sur les plaintes du public, la discipline interne et le règlement des griefs au sein de la Gendarmerie royale du Canada de 1974 à 1976.

En 1993, la vice-présidente,

F. Jennifer Lynch, c.r., a assumé la présidence du CFE de façon

interimaire, fonction qu'elle a continué d'exercer jusqu'en 1998.

Malheureusement, Mme Lynch est décédée à la fin de 2013.

Philippe Rabot est ensuite devenu président interimaire et, le 16 juillet 2001, il a été nommé président du CFE.

Lors du départ de M. Rabot en avril 2005, Catherine Ebbs a

occupé le poste de présidente interimaire du CFE. Membre

du Barreau de la Saskatchewan, M^{me} Ebbs a été commissaire à

la Commission nationale des

libérations conditionnelles pendant 16 ans, dont les dix dernières

années en tant que vice-présidente responsable de la Section d'appel.

M^{me} Ebbs est entrée en fonction au CFE en 2003 et, avant de

devenir présidente interimaire, elle

La création du Comité externe d'examen de la GRC (CEE) a eu lieu

dans le sillage des recommandations de la Commission d'enquête sur les

plaintes du public, la discipline interne et le règlement des griefs au sein de la GRC (1976). En 1986, le CEE a été créé

officiellement en vertu de la Partie II

de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* pour donner suite à la

demande de la Commission d'établir un processus d'examen indépendant

dans le domaine des relations de travail au sein de la GRC.

L'organisme est devenu entièrement opérationnel en 1988.

Le CEE est parfois confondu avec la Commission des plaintes du public

contre la GRC (CPP). Le CEE et la CPP ont été créés en même temps

et en vertu de la même loi en tant qu'organismes indépendants chargés

de surveiller et d'examiner le travail de la GRC. Les deux organismes

sont indépendants de la GRC et distincts l'un de l'autre. Le CEE

examine certains types de griefs et d'autres appels liés au travail des

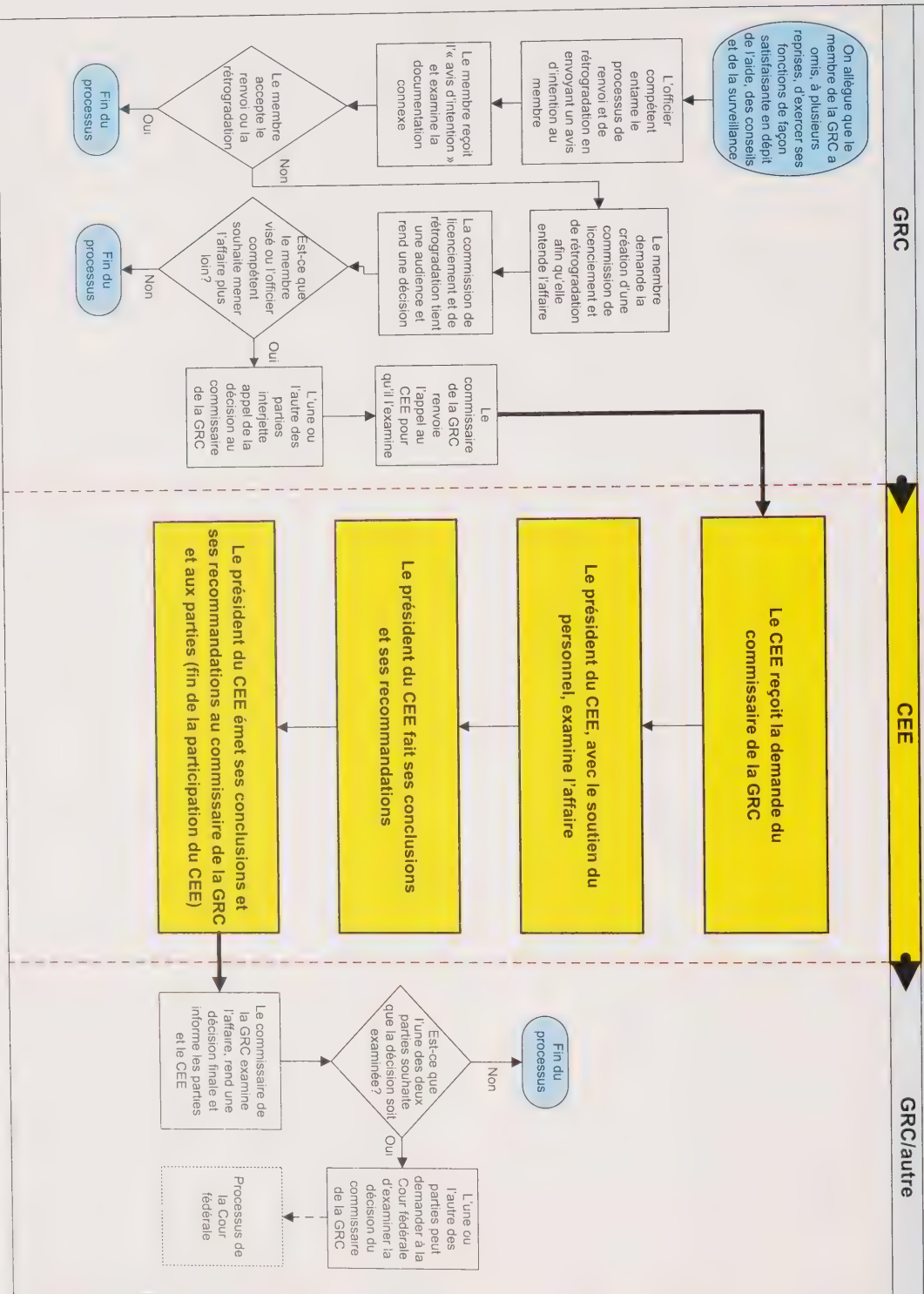
membres de la GRC, tandis que la CPP examine les plaintes du

public contre des membres de la GRC. Les deux organismes jouent

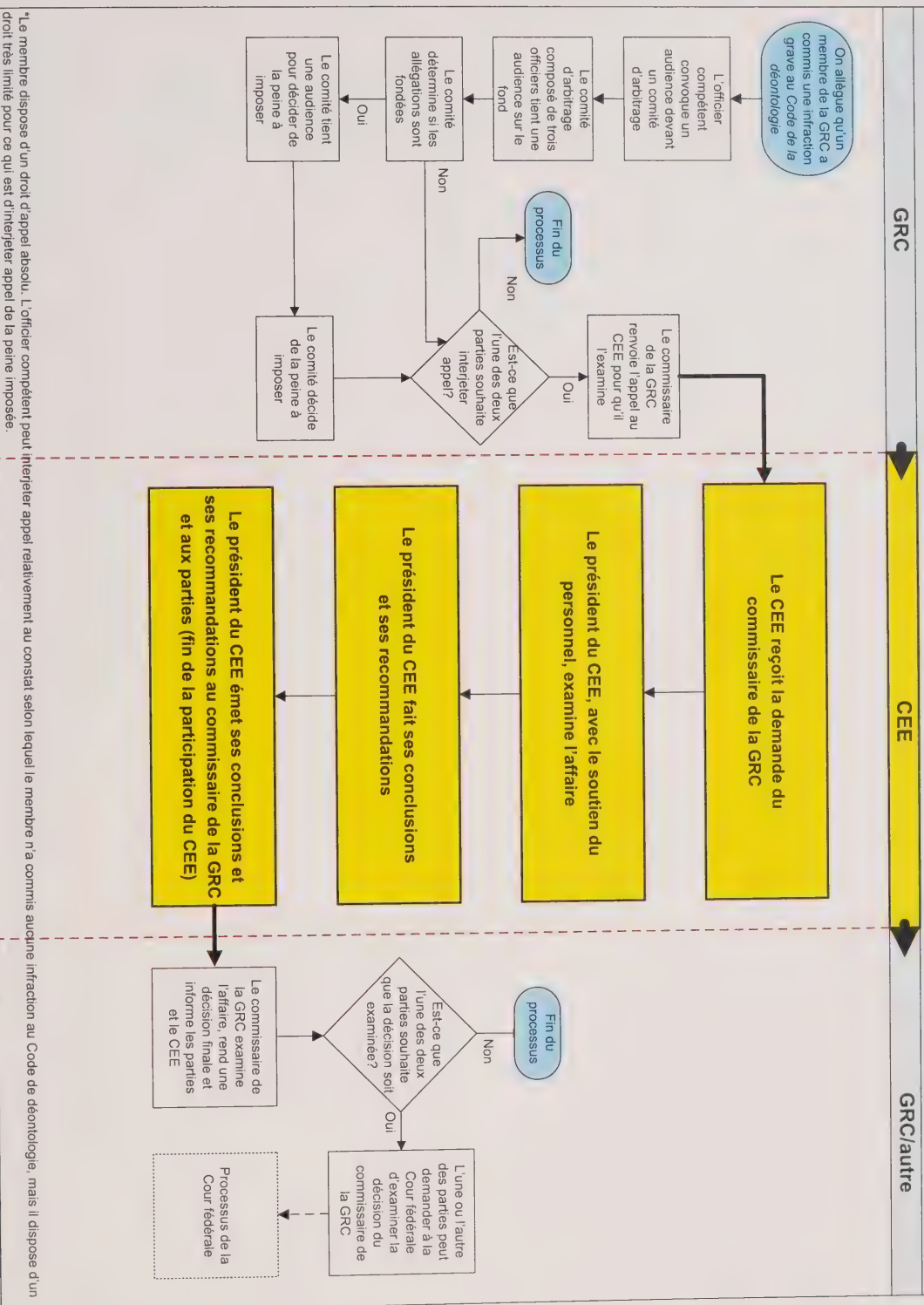
des rôles importants, comme l'a confirmé le juge O'Connor dans le

rapport publié en 2006 sur l'examen stratégique de la Commission

3. Processus de renvoi et de rétrogradation de la GRC et le rôle du CEE - Étapes clés

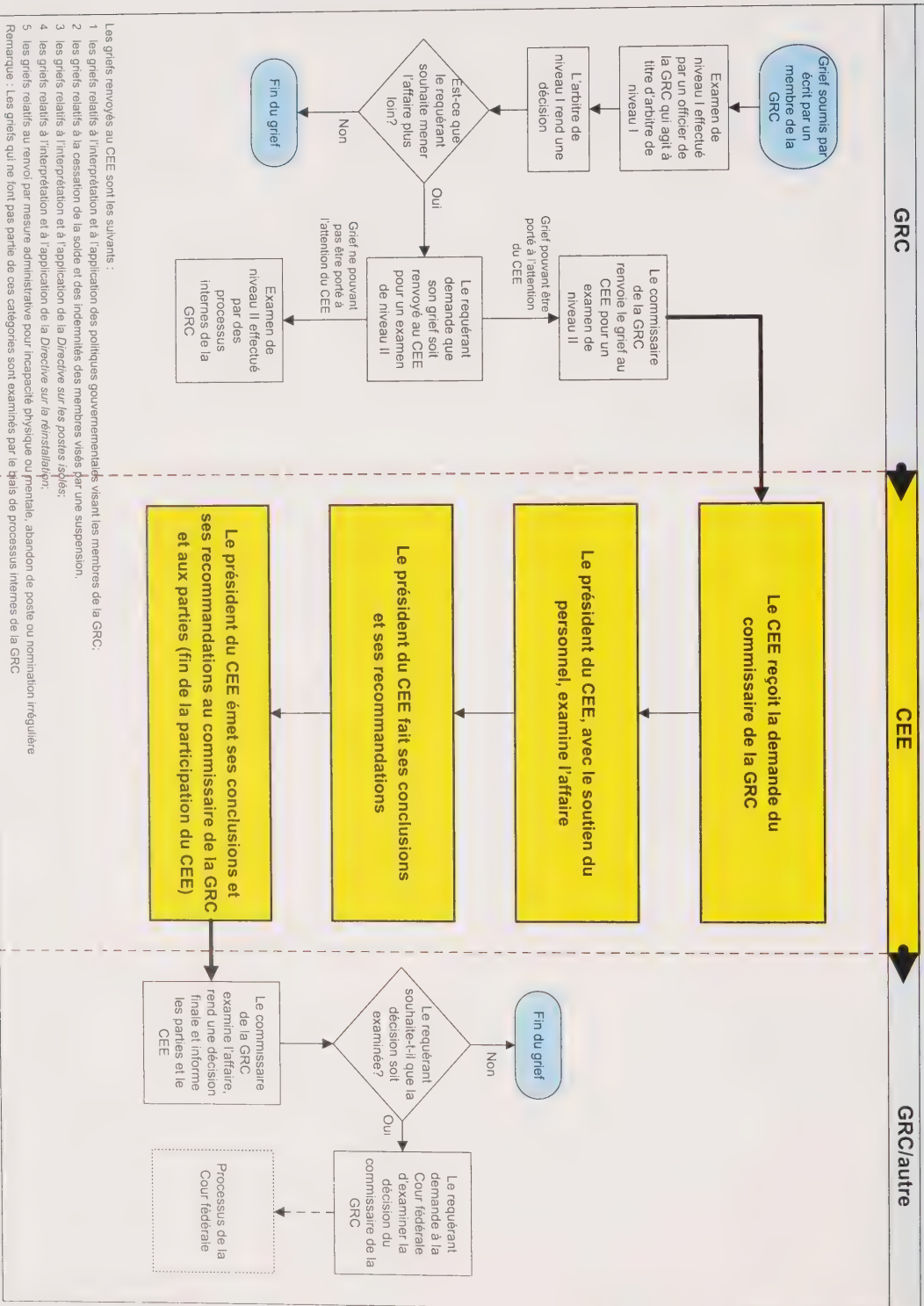


2. Processus disciplinaire de la GRC et le rôle du CEE - Étapes clés



* Le membre dispose d'un droit d'appel absolu. L'officier compétent peut interjeter appel relativement au constat selon lequel le membre n'a commis aucune infraction au Code de déontologie, mais il dispose d'un droit très limité pour ce qui est d'interjeter appel de la peine imposée.

1. Procédure de règlement des griefs de la GRC et le rôle du CEE - Étapes clés



N° de dossier du CEE	Objet	Recommandation du CEE	
G-556	Cessation de la solde et des allocations. Admissibilité de nouveaux éléments de preuve au niveau II. Preuve d'expert. Définition de « comportement scandaleux ».	Accueillir le grief. Rétablir la solde et les allocations du requérant de façon rétroactive.	
G-557	Indemnités de réinstallation. Délai de prescription.	Accueillir le grief. Renvoyer l'affaire à l'arbitre de niveau I.	
G-558	Plainte de harcèlement. Critère du harcèlement. Définition d'abus de pouvoir.	Rejeter le grief.	
G-559	Poste isolé. Indemnités de réinstallation. Délai de prescription et prorogation du délai.	Rejeter le grief.	
G-560	Enquête sur le harcèlement. Délai de prescription. Critère pour déterminer s'il y a lieu de proroger le délai.	Accueillir le grief. Renvoyer l'affaire à l'arbitre de niveau I.	
G-561	Aide au titre des voyages pour vacances. Plus d'une interprétation possible. Interprétation de la DPILÉ en faveur du requérant.	Accueillir le grief.	
G-562	Mutation promotionnelle. Indemnités de réinstallation. Délai de prescription et prorogation du délai.	Rejeter le grief.	

PARTIE V : Annexes

Agence des recommandations du CEE en 2013-2014

N° de dossier du CEE	Objet	Recommandation du CEE
Griefs		
G-552	Harcelement. Processus d'examen. Processus de traitement de plaintes de harcèlement. Crainte de partialité. Définition d'abus de pouvoir.	Accueillir le grief.
G-553	Harcelement. Processus d'examen. Processus de traitement de plaintes de harcèlement. Crainte de partialité. Définition d'abus de pouvoir.	Accueillir le grief.
G-554	Harcelement. Processus d'examen. Processus de traitement de plaintes de harcèlement. Crainte de partialité. Définition d'abus de pouvoir.	Accueillir le grief.
G-555	Congé sans solde. Décision discrétionnaire. Équité.	Accueillir le grief. Présenter des excuses au requérant pour la façon dont a été traitée sa demande de congé sans solde. Réviser la politique sur les congés sans solde.

Le commissaire a rejeté la recommandation du CFE et confirmé la décision du comité d'arbitrage quant à l'allégation et à la peine.

Dans l'arrêt *MacLeod c. Canada* (*Procureur général*), 2013 CF 770, la Cour fédérale du Canada a accueilli la demande de contrôle judiciaire du membre. La Cour a déclaré que le commissaire avait commis une erreur lorsqu'il avait confirmé la conclusion voulant que la plaignante ait été droguée, car cette conclusion ne tenait pas compte du témoignage non contredit de l'expert et ne reposait sur aucun élément

de preuve clair et convaincant. En outre, la Cour a affirmé qu'il était purement conjectural de conclure que le membre savait que la plaignante avait été droguée. Enfin, la Cour a jugé qu'il était erroné de conclure que le membre ne croyait pas sincèrement que la plaignante avait donné son consentement. La Cour a renvoyé l'affaire au commissaire pour qu'il rende une nouvelle décision en conformité avec les motifs qu'elle avait présentés.

Le commissaire a ensuite réintégré le membre dans ses fonctions.

fin de la fête, ils ont eu des relations sexuelles ensemble, tous les trois, dans une chambre de la résidence. Dans les jours qui ont suivi, la plaignante s'est demandé si elle avait consenti à ces relations sexuelles. Elle a consulté Internet pour s'informer sur les drogues du viol, a conclu qu'elle avait été droguée et a ensuite déclaré aux policiers qu'elle avait été agressée sexuellement. Le membre était soupçonné de s'être comporté de façon scandaleuse en ayant commis une agression sexuelle.

À l'audience disciplinaire, un toxicologue judiciaire a témoigné que les résultats des tests de dépistage de drogue de la plaignante n'étaient pas concluants, que rien n'indiquait qu'il y avait de la drogue dans son organisme et que certains de ses symptômes n'étaient pas liés à l'ingestion d'une drogue hallucinogène. La plaignante a témoigné qu'elle avait participé activement aux relations sexuelles et qu'elles auraient paru consensuelles aux yeux d'un observateur, mais qu'elle n'y avait pas consenti malgré tout.

Le comité d'arbitrage a jugé que la plaignante était crédible et que la seule explication possible était qu'elle avait été droguée. En outre, il a déclaré que le membre savait qu'elle avait été droguée et qu'elle était incapable de donner son consentement. Le comité d'arbitrage

a conclu que l'allégation avait été établie et a ordonné au membre de démissionner dans les 14 jours, sans quoi il serait congédié. Le membre a interjeté appel de la conclusion selon laquelle l'allégation avait été établie et de la peine qu'il s'était vu imposer.

Le CEF a conclu que le comité d'arbitrage avait commis plusieurs erreurs manifestes et déterminantes. D'abord, le comité d'arbitrage a commis une erreur lorsqu'il a conclu que la plaignante était crédible même si les contradictions dans son témoignage étaient plus nombreuses et plus importantes que celles relevées dans le témoignage du membre. En

outre, le comité d'arbitrage a commis une erreur lorsqu'il a conclu que la plaignante avait été droguée à son insu, puisque cette conclusion ne reposait sur aucun élément de preuve clair et convaincant et qu'elle allait à l'encontre du témoignage

de l'expert. Le comité d'arbitrage a également commis une erreur lorsqu'il a conclu que la plaignante n'avait pas consenti aux relations sexuelles, car le témoignage même de la plaignante et les éléments de preuve sur ce point n'étaient pas cette conclusion. De plus, le membre avait pris des mesures raisonnables pour s'assurer de son consentement. Le CEF a recommandé au commissaire de conclure que l'allégation de comportement scandaleux n'était pas établie.

de la crédibilité, puisqu'il n'était pas en mesure de rendre des conclusions en matière de crédibilité. En outre, la conclusion selon laquelle les nouveaux éléments de preuve n'entameraient pas la crédibilité de l'ex-épouse du membre s'averait déraisonnable et n'était qu'une conjecture non corroborée. La Cour a annulé la décision et renvoyé l'affaire devant le commissaire pour qu'il l'examine à nouveau.

Le commissaire a réexaminé la peine relative aux deux allégations n'ayant pas été portées en appel. Il a rejeté la recommandation du CFE et rétrogradé le membre au rang de gendarme.

Le membre a demandé le contrôle judiciaire de cette décision. Dans l'arrêt *Elbalton c. Canada (Procureur général)*, 2014 CF 67, la Cour fédérale du Canada a rejeté la demande du membre après avoir conclu que la décision du commissaire reposait sur des motifs détaillés.

MacLeod c. Canada (Procureur général)

Dans le dossier D-121, le membre – qui n'était pas de service à ce moment-là – et un de ses amis ont rencontré la plaignante lors d'une fête dans une résidence privée, où ils ont consommé de l'alcool. À la

avait menti sous serment auraient pu influencer l'appréciation de la crédibilité par le comité d'arbitrage et mener celui-ci à conclure que les allégations n'étaient pas établies. Le CFE a recommandé au commissaire d'accueillir l'appel et d'ordonner qu'un comité d'arbitrage différemment constitué tiennne une nouvelle audience sur les trois allégations. En outre, le CFE a recommandé l'imposition d'une peine constituée d'un avertissement et de la confiscation de trois jours de solde pour chacune des deux allégations n'ayant pas été portées en appel.

Le commissaire par intérim a admis les nouveaux renseignements sur la question de crédibilité. Toutefois, étant donné qu'ils n'influaient pas sur son appréciation de la crédibilité, il n'était pas convaincu qu'ils auraient influencé celle du comité d'arbitrage. Il a rejeté l'appel interjeté contre ces allégations et confirmé l'ordre du comité d'arbitrage par lequel le membre devait démissionner dans les 14 jours, sans quoi il serait congédié.

Dans l'arrêt *Elbalton c. Canada (Procureur général)*, 2013 CF 71, la Cour fédérale du Canada a accueilli la demande de contrôle judiciaire du membre. La Cour a déclaré que le commissaire par intérim avait commis une erreur lorsqu'il avait conclu que les nouveaux éléments de preuve n'influaient pas sur son appréciation

Troisièmement, le CFE a déclaré que le répondant n'avait pas respecté deux exigences procédurales importantes. D'abord, il n'avait pas demandé de clarifications au requérant avant de conclure que les allégations ne répondaient pas à la définition de « harcèlement ». Ensuite, il n'avait pas utilisé le critère applicable à l'examen d'une plainte de harcèlement, à savoir : [Traduction] « À supposer que les allégations étaient fondées, répondraient-elles à la définition de "harcèlement" ? » Par conséquent, il avait bel et bien court-circuité le processus d'examen des plaintes de harcèlement.

Décisions connexes de la Cour fédérale

Le CFE suit l'évolution des procédures judiciaires liées aux dossiers qu'il a examinés. Récemment, la Cour fédérale du Canada a rendu trois décisions concernant deux appels relatifs à des mesures disciplinaires dont le CFE et le commissaire avaient été saisis. Dans les deux cas, la Cour a souscrit aux recommandations du CFE et annulé la décision initiale du commissaire de congédier le membre.

Elbaton c. Canada (Procureur général)

Dans le dossier D-108, le membre devait répondre à une allégation de désobéissance à un ordre légitime et

à cinq allégations de comportement scandaleux. Le comité d'arbitrage a conclu que les six allégations avaient été établies. Comme peine globale, le comité d'arbitrage a ordonné au membre de démissionner dans les quatorze jours, sans quoi il serait congédié. Le membre a interjeté appel des conclusions du comité d'arbitrage relativement à l'allégation de désobéissance à un ordre légitime, ainsi qu'à trois allégations de comportement scandaleux dans lesquelles son ex-épouse était la plaignante. Il a aussi porté la peine en appel. Après que le dossier a été renvoyé au CFE, le membre a transmis de nouveaux renseignements indiquant qu'un enquêteur indépendant avait prouvé ses allégations selon lesquelles son ex-épouse et son fiancé avaient menti sous serment à son audience disciplinaire.

En ce qui concerne l'allégation de désobéissance à un ordre légitime, le CFE a recommandé que l'appel soit accueilli étant donné que l'ordre en question n'était pas légitime. Le commissaire par intérim a souscrit à cette recommandation.

Pour ce qui est des autres allégations concernant l'ex-épouse du membre, le CFE a indiqué que la crédibilité constituait la seule question de fond. Il a conclu que les éléments de preuve selon lesquels l'ex-épouse du membre

Premièrement, le CEF a indiqué que le répondant, un agent des ressources humaines, n'était pas habilité à rejeter les plaintes d'après la politique applicable sur le harcèlement. Il a expliqué que seul l'officier responsable (OR) avait qualité pour agir de la sorte. Par conséquent, le CEF a souligné que si le répondant estimait que les allégations ne répondaient pas à la définition de « *harcèlement* », il devait transmettre la plainte à l'OR pour que celui-ci rende une décision finale.

Deuxièmement, le CEF a conclu que le processus d'examen était inéquitable étant donné que le répondant se trouvait dans une situation de conflit d'intérêts donnant lieu à une apparence de partialité. Le répondant avait déclaré être bien au fait des agissements des présumés harceleurs. Le CEF a souligné que personne ne pouvait agir à la fois comme témoin et décideur dans le même processus sans que cela soulève une crainte raisonnable de partialité. Par conséquent, le répondant n'aurait pas dû examiner les plaintes de harcèlement. Le CEF a fait valoir que les enquêtes sur les principes fondamentaux d'équité et d'impartialité, et que ces principes s'appliquaient aussi au processus d'examen des plaintes de harcèlement.

avait harcelé la requérante d'une quelconque façon. En outre, le CEF a déclaré que la décision de tenir une réunion en l'absence de la requérante ne constituait pas du harcèlement et n'était pas inappropriée dans les circonstances, et qu'elle pouvait tout aussi bien être considérée comme une décision de gestion judiciaire ayant été prise de bonne foi et dans l'intérêt du bureau. Le CEF a également conclu que les discussions relatives au rendement de la requérante ne constituaient pas un abus de pouvoir, puisqu'elles s'avéraient légitimes et nécessaires, qu'elles avaient été menées de façon professionnelle et qu'elles n'allaient pas à l'encontre des politiques sur le harcèlement. Enfin, rien n'indiquait que la carrière de la requérante avait été entachée.

Plaintes de harcèlement - Processus d'examen

Dans trois des quatre griefs de harcèlement qu'il a examinés cette année, le CEF a relevé des erreurs à l'étape de l'examen prévue dans le processus de traitement des plaintes de harcèlement. Le CEF a conclu que trois erreurs importantes avaient été commises au cours de ce processus.

la définition de « *barcellement* ». Le requérant a contesté les décisions de l'ARH par voie de griefs, lesquels ont été rejetés par l'arbitre de niveau I.

Le CFE a recommandé au commissaire d'accueillir les griefs. Il a déclaré que les allégations formulées par le requérant pouvaient répondre à la définition de « *barcellement* », d'autant qu'il s'agissait d'allégations d'abus de pouvoir. Il a indiqué que l'abus de pouvoir pouvait se manifester dans une série de décisions administratives d'apparence légitime. En outre, le CFE a déclaré qu'il fallait clarifier les faits en cause, qu'une enquête exhaustive aurait pu montrer qu'il y avait eu abus de pouvoir et que les plaintes n'auraient pas dû être rejetées.

Dans le dossier G-558, la requérante, une superviseure interimaire, a pris un congé de 12 jours pour s'occuper d'affaires personnelles. Pendant son absence, sa supérieure (la répondante) a tenu une réunion imprévue avec d'autres superviseurs pour discuter de questions de dotation, conformément aux ordres d'un supérieur. Lorsque la requérante s'est dite préoccupée par le fait que la réunion avait eu lieu en son absence, la répondante a organisé une autre réunion le lendemain pour qu'elle puisse y assister et faire part de ses commentaires. La requérante s'est présentée à la réunion, mais elle aurait dit et fait des

choses discutables qui ont suscité de l'inquiétude chez la répondante et les autres superviseurs.

Lorsque la requérante est revenue lorsque la requérante est revenue de son congé, la répondante l'a rencontrée pour discuter de problèmes de rendement et de la communication des décisions prises par le groupe en matière de dotation. La requérante a décrit ces décisions en utilisant des termes péjoratifs et a refusé de les communiquer de façon positive. La répondante a rapidement perdu confiance en les capacités de la requérante à titre de superviseure, l'a retirée du poste de superviseur qu'elle occupait par intérim et a tenté de la placer à un poste où elle bénéficierait de mentorat.

La requérante a présenté un grief. Elle affirmait que la répondante avait commis un abus de pouvoir en la retirant du poste, en l'humiliant délibérément devant ses collègues, en inventant des critiques, en ternissant sa réputation professionnelle et en nuisant à ses chances de participer à un concours pour l'obtention d'un poste. L'arbitre de niveau I a rejeté le grief.

Le CFE a recommandé au commissaire de rejeter le grief. Il a conclu que la requérante n'avait pas démontré, selon la prépondérance des probabilités, que la répondante avait abusé de son pouvoir ou qu'elle

à l'appui et en se fondant sur des conjectures. Le CEF a ajouté que la Gendarmerie, après avoir été informée du TSPPT dont souffrait le requérant, avait l'obligation légale d'établir si les actes qu'il avait commis étaient liés à son TSPPT. En rendant l'OCSA sur la foi, notamment, d'un rapport sans fondement d'une psychologue n'ayant jamais interrogé ni rencontré le requérant, la Gendarmerie s'est privée de renseignements essentiels pour déterminer si le requérant avait commis des actes « *scandalux* » justifiant cette OCSA.

Le CEF a reconnu que le vol dans un poste de police constituait un acte répréhensible. Toutefois, après examen de l'ensemble de la preuve, il a conclu que l'inconduite du requérant était liée à son TSPPT. Par conséquent, son comportement ne pouvait raisonnablement être considéré comme « *scandalux* ». Le CEF a donc conclu que l'OCSA n'était pas justifiée. Il a recommandé au commissaire d'accueillir le grief, d'annuler l'OCSA et de rétablir la solde et les allocations du requérant rétroactivement à la date à laquelle l'OCSA avait été rendue.

Plaintes de harcèlement – Abus de pouvoir

Cette année, le CEF a examiné quatre griefs de harcèlement, lesquels portaient tous sur la question de savoir ce qui constitue ou non de l'abus de pouvoir, une forme de harcèlement. De manière générale, il y a abus de pouvoir lorsqu'une personne exerce indûment l'autorité et le pouvoir inhérents à son poste pour nuire à la carrière d'un employé ou mettre son moyen de subsistance en danger. Dans les dossiers G-552 à G-554, le requérant faisait l'objet d'une plainte de harcèlement déposée par une collègue. Trois officiers supérieurs se sont réunis pour convenir d'une façon de régler la situation. Ils ont décidé de confier d'autres fonctions à la plaignante et au requérant. En fin de compte, la plainte contre le requérant a été rejetée. Toutefois, le requérant considérait que les officiers l'avaient harcelé en faveur de la plaignante, en transférant certaines de ses responsabilités à celle-ci, en s'ingérant dans le processus de traitement de la plainte de harcèlement, en nuisant à sa carrière, en l'humiliant ainsi qu'en le traitant de manière offensante et méprisante. Le requérant a présenté trois plaintes de harcèlement distinctes, soit une contre chacun des trois officiers. Il soutenait que leurs gestes constituaient de l'abus de pouvoir. Un agent des ressources humaines (ARH) a rejeté chacune des plaintes du requérant au motif que les gestes reprochés ne répondaient pas à

Ordonnances de cessation de la solde et des allocations et preuve de trouble de stress post-traumatique

Le Règlement sur la cessation de la solde et des allocations des membres de la Gendarmerie royale du Canada prévoit qu'un membre suspendu de ses fonctions peut aussi faire l'objet d'une ordonnance de cessation de la solde et des allocations (OCSA). Selon la politique de la GRC et la jurisprudence du CEF, il est justifié d'appliquer temporairement une OCSA lors de situations extrêmes où il serait peu approprié de rémunérer un membre, notamment s'il est manifestement impliqué dans la perpétration d'un délit dont les circonstances scandaleuses sont susceptibles de porter sérieusement atteinte à la bonne exécution de ses fonctions.

Cette année, le CEF a examiné un grief portant sur la pertinence d'imposer une OCSA malgré la présence d'éléments de preuve établissant un lien entre l'inconduite du membre visé et le trouble de stress post-traumatique (TSPT).

Dans le dossier G-556, un requérant s'est fait prendre à voler de la petite monnaie d'une collègue dans un poste de police. Il a avoué sa faute. Peu après, il a commencé à consulter

M. H., un psychologue. Ce dernier a établi que le requérant souffrait du TSPT, qu'il attribuait à ce que le requérant avait vécu en se rendant sur les lieux d'un suicide commis dans des circonstances horribles plus tôt au cours de l'année. De plus, M. H. estimait que les infractions du requérant représentaient [Traduction] « *des symptômes* » du TSPT. Par la suite, M^{me} M., une psychologue de la Gendarmerie qui n'avait jamais interrogé ni rencontré le requérant, a rédigé un rapport dans lequel elle mettait en doute les conclusions de M. H.

Le répondant a ensuite rendu une OCSA contre le requérant. Il a reconnu que le requérant souffrait du TSPT. Toutefois, il ne croyait pas qu'un lien existait entre le TSPT du requérant et les vols commis par celui-ci, notamment à la lumière du rapport de M^{me} M. Le requérant a présenté un grief. Il soutenait que le répondant n'avait pas accordé suffisamment de poids aux éléments de preuve de M. H. L'arbitre de niveau I n'était pas du même avis et a rejeté le grief.

Le CEF a conclu que la décision du répondant de rendre une OCSA n'était pas fondée en droit. Selon le CEF, le répondant n'aurait pas dû minimiser les éléments de preuve de M. H. – qui établissaient un lien entre les actes du requérant et son TSPT – en ne présentant aucun motif valable

opérationnelles. Il a indiqué plus tard qu'il s'agissait d'une décision finale.

Le requérant a demandé des précisions relativement à ces raisons, car on lui avait dit qu'il n'avait pas à assumer certaines fonctions. Il a ensuite tenté de rencontrer son commandant divisionnaire (le répondant) pour discuter du rejet de sa demande. Quelques jours avant la date à laquelle il devait partir, on lui a dit que sa demande serait transmise à l'officier des ressources humaines pour « *action subéquente* ». Il n'a pu obtenir de précisions de la part de son superviseur immédiat, ni communiquer avec le répondant. Au bout du compte, il a pris sa retraite de la Gendarmerie pour participer à la mission des Nations Unies.

Le requérant a déposé un grief dans lequel il contestait le rejet de sa demande de CSS. L'arbitre de niveau I a rejeté le grief. Il a déclaré que la décision du superviseur immédiat n'était qu'une recommandation, puisque seul le répondant était habilité à accorder ou refuser le CSS. En outre, il a affirmé que les raisons opérationnelles prévalaient sur les intérêts personnels du requérant.

Le CFE a recommandé au commissaire d'accueillir le grief. Il a conclu que le processus ayant mené au rejet de la demande du requérant

manquait de transparence. Il a expliqué que le requérant aurait pu raisonnablement s'attendre à ce que sa demande soit traitée conformément à la politique sur les congés de la GRC. En outre, il a conclu que le superviseur immédiat avait semé une certaine confusion en indiquant que sa décision était finale, ce qui allait à l'encontre de la politique applicable, puisque seul le répondant était habilité à prendre la décision en question.

Par ailleurs, le CFE a déclaré que, bien que la décision d'accorder un CSS soit une décision discrétionnaire, les supérieurs ayant traité la demande du requérant auraient dû fournir plus d'information à ce dernier quant à l'état de sa demande, plutôt que de laisser des questions en suspens. Enfin, le CFE a conclu que les raisons opérationnelles invoquées semblaient contradictoires, et que le processus par lequel ces raisons avaient été considérées et communiquées semblait manquer de transparence.

Puisque le requérant avait pris sa retraite de la Gendarmerie, le CFE a recommandé au commissaire d'accueillir le grief et de présenter des excuses au requérant pour la façon dont avait été traitée sa demande. Il a aussi recommandé que la politique sur les CSS soit révisée afin de clarifier le processus.

objectif important de faire que les décisions administratives acquièrent leur caractère définitif, mais qu'il va de soi que le pouvoir discrétionnaire de proroger les délais s'avère essentiel dans certaines situations « de manière à ce que justice soit rendue entre les parties ».

Un membre de la GRC peut obtenir un congé sans solde (CSS) pour plusieurs raisons, notamment pour faire des études ou pour des raisons personnelles. La décision d'accorder un CSS à un membre relève du pouvoir discrétionnaire du commandant divisionnaire, qui examine les circonstances conformément à la politique applicable. Par le passé, le CEF a affirmé qu'il fallait preuve de retenue relativement à l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire, à moins qu'il soit exercé de façon inévitable.

Dans le dossier G-555, le CEF s'est penché sur le processus ayant mené au rejet d'une demande de CSS. Le requérant avait obtenu l'appui de son ancien superviseur pour prendre un CSS afin de participer à une mission des Nations Unies à l'étranger. Une semaine avant son départ, un nouveau superviseur a été muté dans son équipe. Le requérant lui a donc présenté une demande de CSS. Le nouveau superviseur a rejeté sa demande en invoquant des raisons

Dans le dossier G-560, une requérante a contesté le refus de la GRC de lui permettre de consulter certains documents liés à l'enquête sur une plainte de harcèlement qu'elle avait déposée. La requérante a décidé de contester ce refus et a présenté son grief à un membre du Groupe des normes professionnelles dans le délai de prescription de 30 jours. Toutefois, le membre ayant reçu son grief ne l'a pas présentée à l'autorité compétente à l'intérieur du délai de 30 jours. L'arbitre de niveau I a conclu que le délai de prescription n'avait pas été respecté et que rien ne justifiait de le proroger.

Le CEF a recommandé au commissaire d'accueillir le grief et de proroger le délai pour plusieurs motifs. Plus particulièrement, la requérante avait démontré qu'elle avait l'intention de poursuivre l'affaire lorsqu'elle avait transmis son grief à un autre membre à l'intérieur du délai de 30 jours. En outre, la requérante s'attendait raisonnablement à ce que l'autre membre transmette son grief à temps à l'autorité compétente. De plus, sa cause était défendable, en ce sens qu'elle avait une chance raisonnable de succès. Enfin, la prorogation du délai ne causait aucun préjudice à la répondante.

Le CEF a souligné l'importance du principe de l'arrêt *Pentney*, lequel prévoit que les délais ont comme

La décision de proroger ou non un délai dépend des circonstances propres à chaque cas. Pour examiner cette question, le CFE se fonde sur le critère à quatre volets dont la Cour fédérale du Canada a traité dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c. Pentney*, 2008 CF 96. Les facteurs à considérer sont les suivants : y avait-il une intention constante de poursuivre l'affaire ? L'affaire révèle-t-elle une cause défendable ? Y a-t-il une explication raisonnable pour le retard ? L'autre partie subit-elle un préjudice ? Ce critère se veut souple et adaptable en fonction du contexte. En outre, les quatre facteurs ne doivent pas nécessairement être tous présents, et d'autres facteurs pertinents peuvent aussi être pris en considération.

Cette année, le CFE s'est penché sur la question de la prorogation des délais dans deux dossiers. Il a formulé des recommandations différentes dans chacun d'eux.

Dans le dossier G-559, la GRC a refusé de payer le transport des effets mobiliers du requérant vers une autre destination plutôt que de les entreposer au moment où celui-ci a déménagé à un poste isolé. Le requérant a présenté un grief environ cinq mois après avoir été informé de ce refus. Il a expliqué qu'il ne savait pas qu'il devait présenter son grief à l'intérieur d'un certain délai. Il a aussi fait valoir que l'objet de son

grief méritait d'être examiné parce qu'il revêtait de l'importance pour l'ensemble des membres.

L'arbitre de niveau I a conclu que le grief ne pouvait pas être examiné parce qu'il avait été présenté hors délai. Elle n'a pas traité de la question de la prorogation du délai.

Le CFE a recommandé au commissaire de ne pas proroger le délai. Dans son application du critère de l'arrêt *Pentney*, le CFE a déclaré que la cause du requérant était défendable et qu'il était difficile d'établir si une prorogation du délai causerait un préjudice à la répondante. Toutefois, il a conclu qu'il n'y avait pas lieu de proroger le délai étant donné que le requérant n'avait pas démontré qu'il avait eu constamment l'intention de présenter un grief dans les mois précédant le dépôt de celui-ci, et qu'il n'avait pas fourni une explication raisonnable pour justifier son retard. Le CFE a reconnu qu'il pourrait être justifié de proroger le délai afin de permettre à la Gendarmerie d'examiner certaines questions de grande importance pour l'ensemble de celle-ci. Toutefois, il a conclu que le cas du requérant se rapportait à une question particulière de portée limitée.

Le commissaire s'est dit d'accord avec le CFE et a rejeté le grief.

PARTIE IV

Faits saillants des cas de cette année

En tant que tribunal quasi judiciaire, le CEF examine les griefs, les appels relatifs à des mesures disciplinaires ainsi que les appels en matière de renvoi et de rétrogradation en appliquant le principe de la primauté du droit et en s'appuyant sur les principes de l'équité, de l'impartialité, de l'indépendance et de la transparence. Le CEF est un organisme de recommandation qui formule des conclusions et des recommandations de la même façon qu'un organisme décisionnaire rend des décisions.

Les sections qui suivent présentent les faits saillants de certains cas importants examinés par le CEF cette année.

Griefs

En vertu de la partie III de la *Loi sur la GRC*, un membre peut présenter un grief lorsqu'une décision, un acte ou une omission liés à la gestion des affaires de la Gendarmerie lui causent un préjudice. Le CEF se penche sur certaines catégories de griefs pour lesquels les requérants demandent un examen de la décision de niveau I. Dans le cadre de ce travail, le CEF examine certaines questions préliminaires telles que le respect

des délais, la qualité pour présenter un grief, la communication de la renseignements et l'admissibilité de la preuve. Il se penche aussi sur le fond des griefs.

Cette année, le CEF a examiné plusieurs questions, dont la prorogation des délais prescrits, les demandes de congé sans solde, les ordonnances de cessation de la solde et des allocations ainsi que plusieurs cas de harcèlement.

Délais prescrits et prévention des délais prescrits

Selon le paragraphe 31(2) de la *Loi sur la GRC*, un membre touché personnellement par une décision, un acte ou une omission de la GRC peut présenter un grief dans les 30 jours suivant celui où il a connu la décision, l'acte ou l'omission en question. Ce délai de prescription est obligatoire. Toutefois, le paragraphe 47.4(1) de la *Loi sur la GRC* permet au commissaire de la GRC de proroger ou de proroger rétroactivement le délai de 30 jours s'il est convaincu que les circonstances le justifient. Le commissaire a délégué ce pouvoir aux arbitres de griefs de la GRC.

L'ensemble des ministères de la fonction publique. Le CFE est fermement résolu à remplir son mandat tout en respectant les politiques et les dispositions législatives.

Dans sa charge de travail, le CFE doit notamment s'acquitter d'un nombre disproportionné d'obligations en matière de présentation de rapports et de gestion de l'organisation. Le CFE dispose de peu d'employés chargés de recueillir et d'analyser les données organisationnelles pour ensuite les communiquer aux organismes centraux qui contrôlent les différents aspects de la gestion. Par conséquent, ces employés sont appelés à devenir les spécialistes du CFE dans plusieurs domaines, comme l'approvisionnement, les finances, les ressources humaines et la gestion du savoir. Ils exercent de nombreuses fonctions pour répondre aux besoins en matière de gestion de l'organisation afin de satisfaire aux mêmes exigences que doivent respecter les ministères et organismes de grande taille en matière de présentation de rapports. Le CFE retient également les services de divers experts-conseils de l'extérieur afin de remplir toutes ses obligations en bonne et due forme. Étant donné la petite taille et le budget modeste du CFE, ces exigences en matière de présentation de rapports accaparent des ressources humaines et financières normalement consacrées au processus d'examen des cas.

Au début de l'exercice 2013-2014, 78 griefs et appels étaient en instance devant le CFE. À la fin du même exercice, il y en avait 91, qui se répartissaient comme suit :

- 80 griefs en instance;
- 10 appels en instance relatifs à des mesures disciplinaires;
- 1 appel en instance relatif à un renvoi ou à une rétrogradation.

La GRC doit élaborer de nouveaux processus pour mettre en oeuvre la *Loi visant à accroître la responsabilité de la Gendarmerie royale du Canada*, L.C. 2013, ch. 18, qui modernise l'application des mesures disciplinaires, le traitement des griefs et la gestion des ressources humaines pour les membres de la GRC. Une fois que ces processus auront été établis, le CFE les comparera aux siens et élaborera les dispositions nécessaires pour gérer simultanément les cas qu'il recevra en vertu de la nouvelle loi, lorsqu'elle entrera en vigueur, et ceux visés par l'actuelle *Loi sur la GRC*. Le CFE établira ensuite des normes de rendement applicables au traitement de ces cas, comme le prévoit la nouvelle loi.

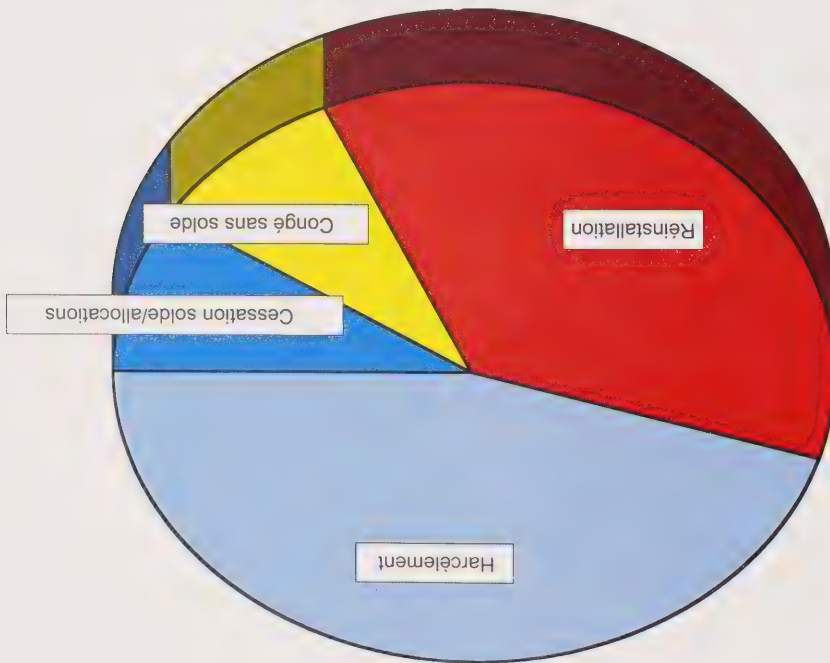
Autres activités

En plus d'examiner les cas qui lui sont renvoyés, le CFE doit satisfaire toute obligation réglementaire imposée à

Examen des griefs

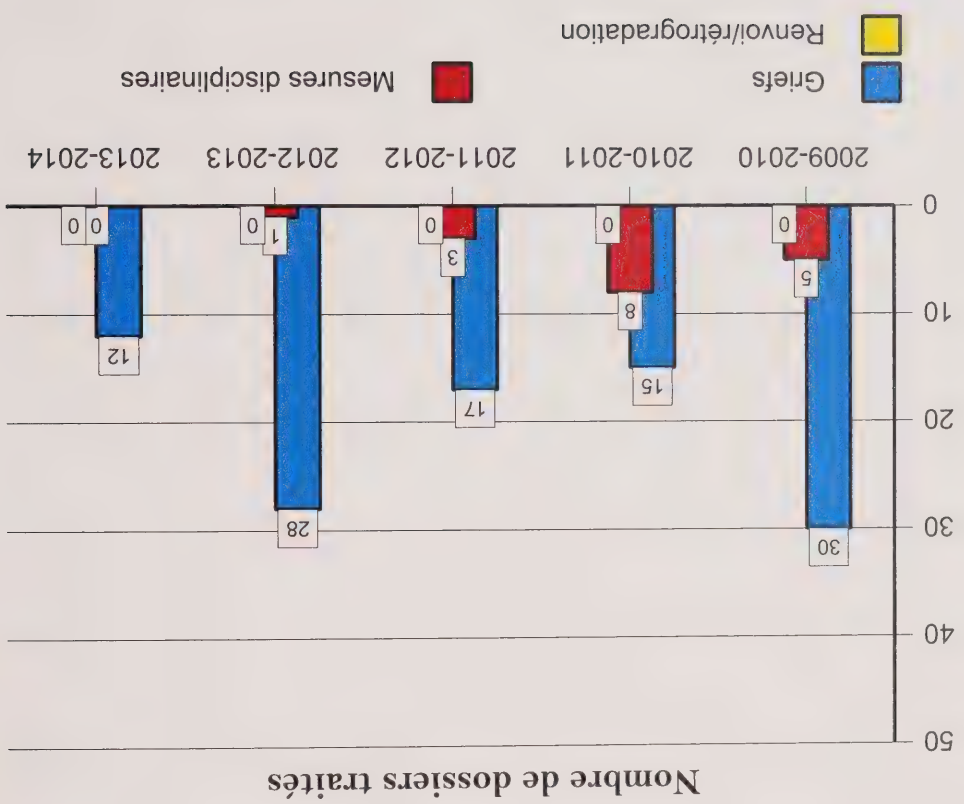
Le graphique ci-dessous illustre la répartition des recommandations relatives aux griefs cette année, par sujet.

Griefs



Au cours des dernières années, les questions relatives aux déplacements, au harcèlement et aux réinstallations ont représenté une part importante des griefs examinés. En 2013-2014, les questions relatives au harcèlement et aux réinstallations occupaient toujours une place prépondérante.

Le CEF a traité 12 dossiers au cours de l'exercice 2013-2014. Onze dossiers portaient sur des conclusions et des recommandations concernant des griefs, tandis qu'un cas a été retiré avant que le CEF puisse présenter ses conclusions et recommandations. Cette année, le CEF n'a pas formulé de conclusions et de recommandations sur des appels relatifs à des mesures disciplinaires, ni sur des appels en matière de renvoi ou de rétrogradation.



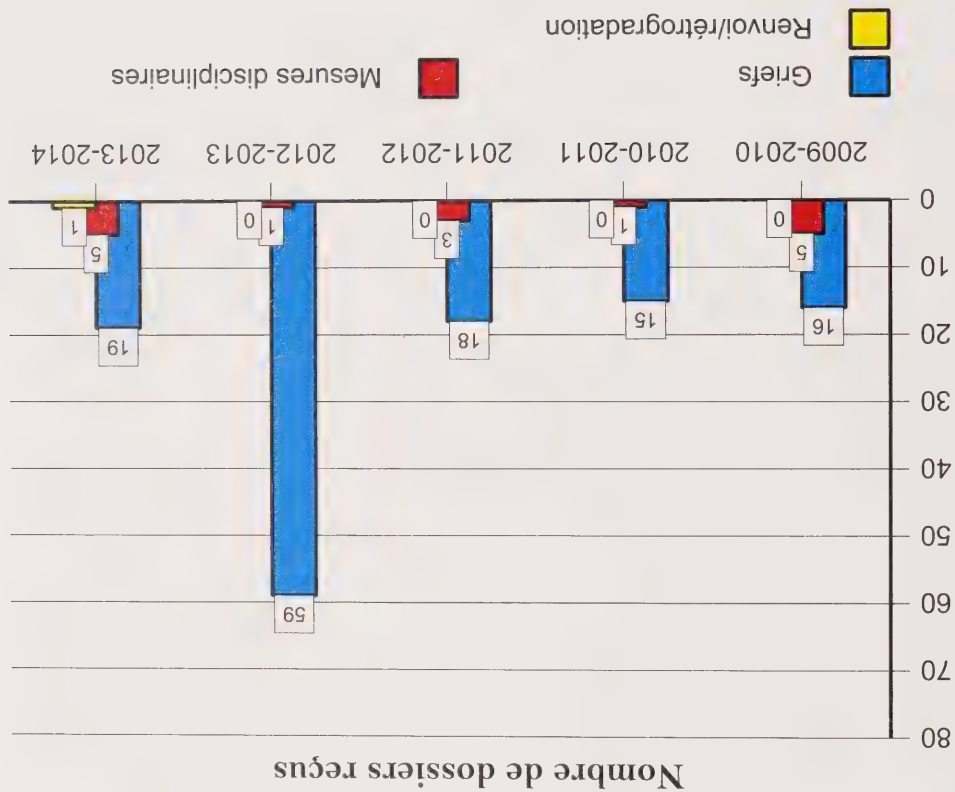
PARTIE III

Ce que nous avons réalisé cette année

Examen des cas

Renvois

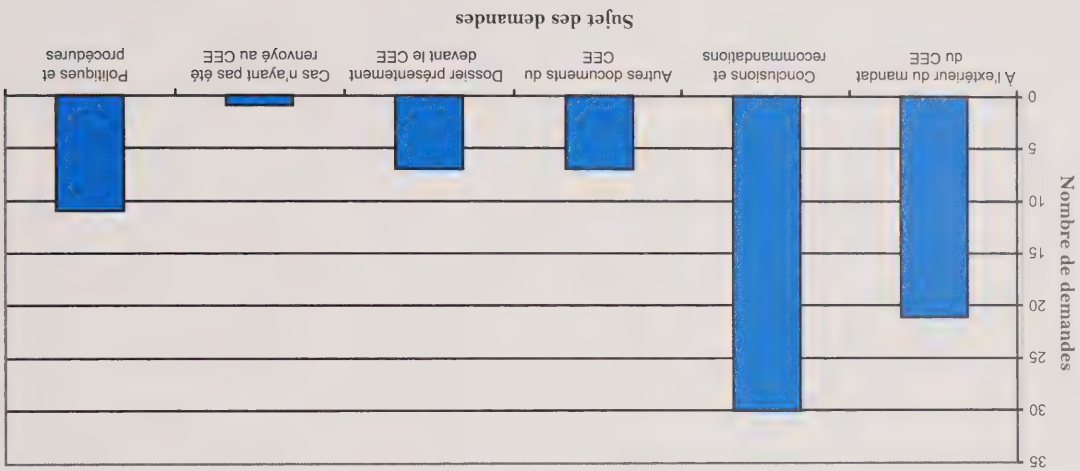
En 2013-2014, 25 cas ont été renvoyés devant le CFE : 19 griefs, 5 appels relatifs à des mesures disciplinaires et 1 appel en matière de renvoi ou de rétrogradation.



Demandes d'information, selon la provenance



Demandes d'information, par sujet



la GRC, ainsi que les articles, les rapports spécialisés du CEF les plus demandés. Le CEF a obtenu des commentaires positifs de la part d'internautes quant à l'accessibilité et à l'utilité de son site Web.

Dans la mesure du possible, le CEF fournit des renseignements et offre de la formation à différents employés s'occupant des relations de travail à la GRC. Les initiatives de liaison comprennent des visites à la Direction générale, aux quartiers généraux des divisions et aux détachements de la GRC. Le CEF essaie de combiner ces visites avec d'autres déplacements autant que possible. Durant les séances d'information et de formation, le CEF traite régulièrement des difficultés ou des questions de procédures courantes en matière de griefs et d'appels, ce qui permet de mieux comprendre l'importance et l'utilité de respecter les procédures adéquates. Cette année, le CEF n'a pu réaliser qu'une seule initiative de ce genre.

Le CEF répond également aux demandes de renseignements officielles et non officielles. En 2013-2014, le CEF a reçu 77 demandes. En moyenne, l'organisme a répondu à ces demandes dans un délai d'une journée. Un peu plus de la moitié des demandes provenaient de la GRC elle-même, les membres du public constituant le deuxième groupe de demandeurs en importance.

Les graphiques ci-après présentent les différentes catégories de demandes reçues ainsi que leur provenance. Plusieurs demandes étaient simples : les demandeurs ont reçu une réponse rapidement ou ont été orientés vers le bureau approprié. Cependant, d'autres demandes s'avéraient compliquées et ont exigé davantage de temps et d'efforts dans la formulation d'une réponse complète et exacte. De loin, la médiane du délai de réponse était de moins d'une journée, ce qui signifie qu'un petit nombre de demandes complexes ont nécessité beaucoup de temps à traiter.

Sujets des articles du CFE les plus demandés

- Les renvois : Analyse concernant la compétence du Comité externe d'examen

- Qualité pour agir : Notions de base

- Qualité pour agir : Paragraphe 31(1) de la *Loi sur la GRC* – le critère de la qualité pour agir

- Les délais : Les délais statutaires

- Qu'est-ce qui constitue un bon grief?

D'autres articles sont disponibles sur le site Web du CFE au www.erc-ccc.gc.ca.

de la décision de cette commission. Les deux parties font parvenir leurs arguments écrits au commissaire de la GRC. Le commissaire renvoie ensuite tous les appels en matière de renvoi et de rétrogradation au CFE pour qu'il les examine, à moins que les membres concernés s'y opposent – ce qui arrive

rarement – et que le commissaire respecte leur volonté. Après avoir procédé à un examen approfondi du dossier, le CFE présente ses conclusions et ses recommandations au commissaire de la GRC et aux parties concernées.

Activités de liaison et de communication

En plus de procéder à l'examen des cas, le CFE participe à d'autres activités qui appuient et consolident son mandat principal. Les activités de liaison et de communication, sous diverses formes, constituent une composante importante de son travail.

La publication trimestrielle du CFE, qui s'intitule *Communiqué*, comprend des sommaires de cas et des articles sur des questions fréquemment soulevées dans les cas.

Le CFE possède également un

site Web (www.erc-ccc.gc.ca)

qui contient, entre autres, les

rapports annuels et les bulletins

trimestriels du *Communiqué*, une

vaste base de données qui permet

de chercher tous les sommaires des

conclusions et recommandations

du CFE, des résumés des décisions

subséquentes du commissaire de

d'intérêts, allant de l'admissibilité d'une demande de remboursement pour certaines dépenses au droit de travailler dans un environnement exempt de harcèlement et de discrimination. Les griefs représentent la majorité des cas renvoyés au CFE.

L'examen et le règlement d'un grief reviennent d'abord à un officier de la GRC, qui agit à titre d'arbitre de niveau I. Si le membre n'est pas satisfait de la décision de l'arbitre de niveau I, il peut présenter le grief au niveau II, où il revient au commissaire de la GRC ou à son délégué de trancher. Avant de rendre sa décision, le commissaire doit, en vertu de l'article 36 du *Règlement de la GRC*, renvoyer au CFE les griefs appartenant à cinq catégories précises pour qu'ils fassent l'objet d'un examen, à moins que les membres concernés s'y opposent – ce qui arrive rarement – et que le commissaire respecte leur volonté.

Processus d'appel relatif à des mesures disciplinaires

Lorsqu'il est allégué qu'un membre de la GRC a commis une infraction grave au *code de déontologie* de la GRC et que le processus disciplinaire officiel est lancé, une audience

interne est tenue pour déterminer si les allégations sont fondées et, le cas échéant, quelle sera la peine appropriée. L'affaire est instruite par un comité d'arbitrage constitué de trois officiers supérieurs de la GRC. Si la Gendarmerie ou le membre souhaite interjeter appel de la décision du comité d'arbitrage devant le commissaire de la GRC, l'appelant et l'intimé doivent fournir, par écrit, leurs observations au commissaire. Le commissaire renvoie ensuite le dossier au CFE afin qu'il l'examine, à moins que le membre concerné s'y oppose – ce qui arrive rarement – et que le commissaire respecte sa volonté. Après avoir procédé à l'examen approfondi du dossier, le CFE présente ses conclusions et ses recommandations au commissaire de la GRC et aux parties concernées.

Processus d'appel en matière d'examen et de rétrogradation

Lorsqu'un membre fait l'objet d'une mesure de renvoi ou de rétrogradation parce qu'il n'a pas exercé ses fonctions de façon satisfaisante, il peut demander la convocation d'une commission de licenciement et de rétrogradation, composée de trois officiers supérieurs de la GRC, qui examinera l'affaire. Le membre visé ou l'officier compétent ayant lancé la procédure peut interjeter appel

Les cinq catégories de griefs qui doivent être renvoyés au CFE aux fins d'examen, conformément à l'article 36 du Règlement de la GRC :

(a) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, des politiques gouvernementales visant les ministères qui ont été étendues aux membres;

(b) les griefs relatifs à la cessation, en application du paragraphe 22(3) de la Loi, de la solde et des allocations des membres;

(c) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, de la Directive sur les postes isolés;

(d) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, de la Directive de la Gendarmerie sur la réaffectation;

(e) les griefs relatifs au renvoi par mesure administrative pour incapacité physique ou mentale, abandon de poste ou nomination irrégulière.

une audience s'il le juge nécessaire, bien qu'il ait rarement recours à cette option. Avant de formuler ses conclusions et ses recommandations, il examine l'ensemble de la preuve, les questions juridiques, les dispositions législatives pertinentes et la jurisprudence.

Le président du CFE transmet ses conclusions et ses recommandations au commissaire de la GRC et aux parties en cause. Le commissaire rend une décision finale et doit tenir compte des recommandations du CFE. S'il décide de s'en écarter, la Loi sur la GRC exige qu'il justifie son choix dans sa décision.

Vous trouverez ci-après une description du processus de règlement des griefs, du processus d'appel relatif à des mesures disciplinaires et du processus d'appel en matière de renvoi et de rétrogradation ainsi qu'un aperçu du rôle du CFE dans chacun d'entre eux.

Processus de règlement des griefs

Selon la Loi sur la GRC, la résolution des conflits liés aux droits et aux intérêts personnels se fait par le processus de règlement des griefs de la GRC. Les griefs peuvent porter sur un vaste ensemble de droits et

décrot du gouvernement en conseil. Le président joue également le rôle de premier dirigeant. Selon la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada (Loi sur la GRC)*¹, aucun membre de la GRC ne peut faire partie du CEF.

Outre le président, le CEF est géré par un directeur exécutif et avocat principal qui supervise six employés : des avocats spécialisés en droit du travail et en droit administratif, ainsi que quelques employés des services administratifs qui assurent le cours normal des activités de cet organisme public moderne.

Sécurité publique Canada fournit certains services administratifs au CEF en vertu d'un protocole d'entente visant la prestation d'aide dans les domaines des ressources humaines, de la technologie de l'information et des finances. Comme pour tous les autres ministères et organismes gouvernementaux, le ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux du Canada fournit au CEF tous les services liés aux locaux.

Le CEF n'est pas habilité à entreprendre des examens de son propre chef. Le processus d'examen de cas débute au moment où le commissaire de la GRC renvoie un cas au CEF. Les cas qui doivent être renvoyés au CEF sont décrits dans la *Loi sur la GRC*. Ils comprennent certaines catégories de griefs précisés dans le *Règlement de la GRC*, ainsi que tous les appels relatifs à des mesures disciplinaires et les appels en matière de renvoi et de rétrogradation. Lorsque le CEF procède à l'examen d'un cas, il analyse tout le dossier, y compris les documents à l'appui, la décision rendue et les arguments des parties. Lorsque l'examen porte sur l'appel d'une décision concernant des mesures disciplinaires, un renvoi ou une rétrogradation, la transcription de l'audience est également examinée par le CEF, ainsi que toutes les pièces présentées à l'audience. Le président du CEF peut demander que les parties fournissent des renseignements ou des observations supplémentaires et, si l'une des deux parties le fait, l'autre partie a la possibilité d'y répondre. Le président a également le pouvoir de tenir

¹ Remarque : Le 19 juin 2013, la *Loi visant à accroître la responsabilité de la Gendarmerie royale du Canada*, L.C. 2013, ch. 18, a obtenu la sanction royale. Au moment de l'impression du présent rapport annuel, cette nouvelle loi n'était pas encore entrée en vigueur. Certains processus mentionnés dans le présent rapport pourraient être modifiés une fois que la nouvelle loi prendra effet.

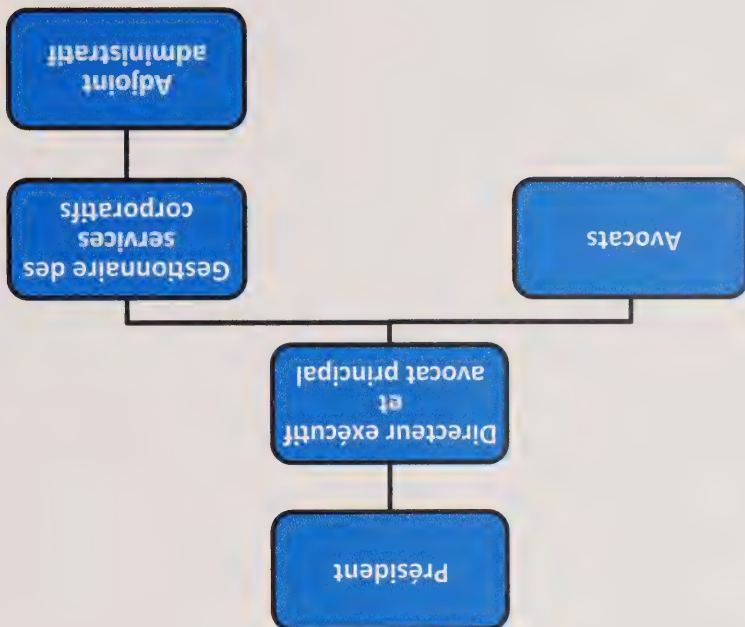
la GRC et veille à ce que celle-ci respecte la loi et les droits de la personne dans ses relations de travail.

En 2013-2014, le CFE disposait d'un budget totalisant environ 1,6 million de dollars et comptait huit employés au début de l'exercice, dont l'ancienne présidente. Une fois que le mandat de l'ancienne présidente a pris fin le 31 juillet 2013, le directeur exécutif et avocat principal a été nommé président intérimaire. Cette nomination intérimaire a eu des répercussions sur la planification des ressources humaines du CFE pour le reste de l'exercice 2013-2014.

Structure organisationnelle

Le CFE a consacré environ 90 % de son temps et de ses ressources à l'examen de cas et 10 % aux activités de liaison et de communication. Les services organisationnels, comme la gestion financière, les ressources humaines et les services de technologie de l'information, sont compris dans ces deux ensembles d'activités.

Le CFE rend des comptes au Parlement par l'intermédiaire du ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile. Il est dirigé par un président, qui est nommé par



PARTIE II

Qui sommes-nous et quel est notre rôle?

En 1976, la Commission d'enquête sur les plaintes du public, la discipline interne et le règlement des griefs au sein de la Gendarmerie royale du Canada a recommandé que les questions liées aux relations de travail de la GRC fassent l'objet d'examen indépendants. Cela favoriserait un régime de relations de travail au sein de la GRC aussi juste et équitable que possible et perçu comme tel par les membres de la Gendarmerie. La Commission a également conclu que des examens indépendants étaient essentiels à un système [Traduction] « qui s'attirerait ainsi le respect des membres les plus susceptibles d'y recourir ».

Le Comité externe d'examen de la GRC (CEE) est un tribunal fédéral indépendant établi par le Parlement il y a plus de 20 ans pour mener les examens indépendants recommandés par la Commission d'enquête de 1976.

Le CEE examine certains types de griefs ainsi que des appels relatifs à des mesures disciplinaires et des appels en matière de renvoi et de rétrogradation. Sa compétence se limite aux membres réguliers et civils de la GRC, les fonctionnaires employés par la GRC étant assujettis à des processus de relations de travail distincts.

En tant que tribunal quasi judiciaire, le CEE applique le principe de la primauté du droit, et son rôle est crucial pour assurer la transparence, l'équité et l'impartialité dans les processus relatifs aux relations de travail de la GRC. Après l'examen d'un cas, le CEE soumet ses conclusions et ses recommandations au commissaire de la GRC, qui rend ensuite une décision finale.

Le CEE contribue au maintien de relations de travail justes et équitables au sein de la GRC. Au fil des ans, ses conclusions et ses recommandations ont amené la GRC à modifier à plusieurs égards ses politiques relatives aux relations de travail internes, y compris en ce qui a trait aux renvois pour raisons médicales, aux suspensions sans solde, à la prévention du harcèlement, aux indemnités de démenagement et de réinstallation et au réaménagement de l'effectif.

En tant qu'un des deux organismes de surveillance et d'examen de la GRC (l'autre étant la Commission des plaintes du public contre la GRC), le CEE joue un rôle important dans le maintien de la confiance du public à l'égard de

Message de l'ancienne présidente

J'ai été la présidente du CFE pendant huit ans, soit d'avril 2005 à juillet 2013. J'ai vécu une expérience extraordinaire et j'ai eu la chance de travailler avec une équipe de fonctionnaires extrêmement compétents et dévoués.

Le CFE doit s'acquitter d'un mandat hautement spécialisé, soit de veiller à ce que les questions de relations de travail de la GRC soient traitées de façon équitable et transparente, en conformité avec les principes de droit. Ce rôle est d'une importance capitale. Il consiste à examiner la façon dont la GRC traite ses membres et la manière dont ces derniers préservent la confiance que nous leur témoignons, nous qui comptons sur eux pour assurer la sécurité des Canadiens. Il peut s'agir, par exemple, de s'assurer qu'une plainte de harcèlement est traitée en bonne et due forme, qu'un congédiement pour inconduite est bel et bien justifié et qu'une conclusion voulant qu'il y ait violation du *code de déontologie* de la GRC est étayée par les éléments de preuve présentés.

Pourquoi ces considérations sont-elles toutes importantes? Parce que nous savons tous qu'un milieu de travail efficace est un milieu où les relations employeur-employé sont fondées sur l'ouverture, l'honnêteté et l'équité. La GRC se doit d'être efficace. Et c'est là la raison d'être du Comité externe d'examen de la GRC.

Compte tenu des nombreux changements qui seront bientôt apportés à la façon dont la GRC gère ses membres, le rôle du CFE est maintenant plus important que jamais. Quelles que soient les conséquences de ces changements, je suis convaincue que la talentueuse équipe du CFE saura se montrer à la hauteur.

L'ancienne présidente,

Catherine Ebbs

Catherine Ebbs

Je tiens à remercier l'ancienne présidente, Catherine Ebbs, qui s'est employée à examiner les cas avec la plus grande impartialité, qui a fait preuve d'un professionnalisme exceptionnel, toujours avec compassion, et qui a su léguer un profond sentiment de respect d'autrui qui imprègne la culture du CFE. Je remercie également le personnel extraordinaire du CFE qui, avec précision et exactitude, veille à ce que le président assume pleinement ses fonctions.

Le président intérimaire,



David Paradiso

PARTIE I

Message du président intérimaire

Je suis honoré d'avoir été nommé président intérimaire du Comité externe d'examen de la GRC par le Gouverneur général en conseil au cours de la dernière année. Mes années d'expérience comme directeur exécutif et avocat principal ne m'ont préparé qu'en partie aux complexités inhérentes au poste de président. Toutefois, cette année m'a permis de confirmer certaines impressions que je ressentais déjà. Plus particulièrement, je me suis rendu compte que les personnes qui ne s'occupent pas régulièrement de griefs ou d'appels relatifs à des mesures disciplinaires ne comprennent pas forcément le rôle essentiel que jouent les tribunaux administratifs, comme le CEF. Je propose l'analogie suivante pour bien expliquer ce rôle.

On peut comparer le droit à une science, comme la physique, par exemple. Les avocats des tribunaux sont des experts techniques dans leur discipline, comme le sont les physiciens et les ingénieurs dans leur domaine respectif. Les rédacteurs des décisions en droit correspondent aux architectes en ingénierie. De la même manière que les architectes utilisent de nouveaux matériaux et processus pour construire en faisant appel à des notions fondamentales, les tribunaux appliquent la jurisprudence récente et les nouveaux règlements aux anciens principes. Dans leur discipline respective, les rédacteurs des décisions et les architectes trouvent des solutions aux défis contemporains. Une décision ou une recommandation peut se comparer à un pont, à un immeuble ou à une machine. Les meilleures d'entre elles sont d'une infinie beauté. Nous nous inspirons de la sagesse et des leçons de nos prédécesseurs. Hammurabi est notre Archimède; Lord Denning, notre de Vinci; et Louise Arbour, notre Frank Lloyd Wright.

Le CEF procède à un examen spécialisé et hautement technique des cas dont il est saisi. Il ne défend pas les intérêts de la direction de la GRC, ni ceux des membres de la GRC. Il effectue ses analyses de manière objective, impartiale et équitable. Les Canadiens veulent avoir la certitude que la Gendarmerie constitue une institution publique respectueuse des principes et régie par des règlements adaptés à la société contemporaine. La réputation d'intégrité du CEF contribue à la crédibilité et à la légitimité des processus internes de la GRC.

PARTIE I – Message du président intérimaire.....	1
Message de l'ancienne présidente.....	3
PARTIE II – Qui sommes-nous et quel est notre rôle?.....	5
Structure organisationnelle.....	6
Examen des cas.....	7
Processus de règlement des griefs.....	8
Processus d'appel relatif à des mesures disciplinaires.....	9
Processus d'appel en matière de renvoi et de rétrogradation.....	9
Activités de liaison et de communication.....	10
PARTIE III – Ce que nous avons réalisé cette année.....	13
Examen des cas.....	13
Renvois.....	13
Dossiers traités et recommandations émises.....	14
Examen des griefs.....	15
Traitement.....	16
Autres activités.....	16
PARTIE IV – Faits saillants des cas de cette année.....	17
PARTIE V – Annexes.....	29
Aperçu des recommandations du CFE en 2013-2014.....	29
Processus de la GRC et rôle du CFE.....	31
Griefs.....	31
Discipline.....	32
Renvoi et rétrogradation.....	33
Historique du CFE.....	34
Le CFE et son personnel en 2013-2014.....	35
Coordonnées du CFE.....	35



Le 6 juin 2014

L'honorable Steven Blaney, C.P., député
Ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile
269, avenue Laurier Ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0P8

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 30 de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, je suis heureux de vous présenter le rapport annuel du Comité externe d'examen de la GRC pour l'exercice 2013-2014 afin que vous puissiez le déposer à la Chambre des communes et au Sénat.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments distingués.

Le président intérimaire,

David Paradiso

P. O. Box 1159, Station 'B'
Ottawa, Ontario K1P 5R2
Tél.: 613-998-2134
Fax: 613-990-8969

Casier postal 1159, succursale « B »
Ottawa (Ontario) K1P 5R2
Tél.: 613-998-2134
Téléc.: 613-990-8969

Rapport annuel



2013-2014





© Ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Numéro de cat. PS20-2014
ISSN 0837-4589

Rapport annuel



2013-2014



A1
G 68-
A56



Royal Canadian Mounted Police
External Review Committee



2014-15 Annual Report

Canada 



© Minister of Public Works and Government Services Canada
Cat. Number PS20
ISSN 0837-4589



Royal Canadian Mounted Police
External Review Committee



2014-15 **Annual Report**

Canada 



June 25, 2015

The Honourable Steven Blaney, P.C., M.P.
Minister of Public Safety and Emergency Preparedness
269 Laurier Avenue West
Ottawa, Ontario
K1A 0P8

Dear Minister:

In accordance with Section 30 of the *Royal Canadian Mounted Police Act*, I am pleased to submit to you the annual report of the RCMP External Review Committee for fiscal year 2014-15, so that it may be tabled in the House of Commons and in the Senate.

Yours truly,

A handwritten signature in blue ink, reading "Elizabeth Walker".

Elizabeth M. Walker
Chairperson

Table of Contents

Message from the Chair	1
PART I - Role and Organization	3
The ERC Case File Review Program	4
Legacy Cases - Former Legislation	4
New Legislation Cases	6
PART II - Our Results for 2014-15	9
Case File Reviews	9
Referrals	9
Cases Completed - Findings and Recommendations Issued.....	9
Progress in Addressing the “Backlog”	11
Setting Priorities for Reviews	11
Highlights of Cases in 2014-15	11
Grievance Decision Appeals	11
Discipline Decision Appeals.....	15
Outreach and Communications	17
Requests for Information	18
Corporate Services.....	20
PART III - ERC Operations Under the New <i>RCMP Act</i>.....	21
Challenges and Opportunities.....	21
Annexes	
A- List of Laws, Regulations and Orders.....	23
B- Overview of ERC Findings and Recommendations: 2014-15	25
C- ERC Staff and Contacts	29

Message from the Chair

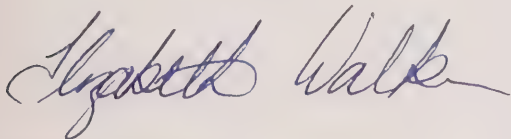
I am honoured to have been appointed Chair of the RCMP External Review Committee (ERC) during this past fiscal year.

The ERC plays a critical independent role in the labour relations processes of the RCMP through its specialized and rigorous case file reviews, findings and recommendations. The ERC does not represent the interests of either RCMP members or management. Established over many years by the leadership of prior Chairs and the dedication and professional excellence of its staff, the integrity and independence of the ERC provides accountability and fosters confidence in the RCMP's internal labour processes.

On November 28, 2014, significant amendments to the *RCMP Act*, *RCMP Regulations* and new *Commissioner's Standing Orders* came into force establishing a new mandate and framework for the ERC. The ERC's mandate will continue to focus on labour relations matters of significance to the RCMP and its members, most notably conduct matters, discharge and demotion decisions and decisions in harassment complaints.

We continue to receive referrals from the RCMP of cases under the former legislation. We also have a significant backlog of cases. Addressing the backlog is a priority for the ERC as lengthy delays in the issuance of findings and recommendations by the ERC reduces the relevance of the findings and causes uncertainty for both the members involved and the RCMP. In 2014-15, the ERC provided findings and recommendations to the Commissioner of the RCMP for 40 case files and significant progress was made in reducing the backlog of cases.

The ERC also began preparations for its operations under the new legislation and reviewed its management of legacy cases in 2014-15. We introduced enhanced tracking, monitoring, analysis and assessment of case review processing practices and increased coordination with the RCMP on program administration. I am grateful to the ERC team for all that was done on these (and other) fronts prior to my arrival mid-year. Much of this work continues in 2015-16 as the ERC transitions to operations under the new legislation. Most critically, we have commenced the required monitoring and analysis of our work in order to establish and make public service standards respecting time limits for ERC case reviews.



Elizabeth Walker





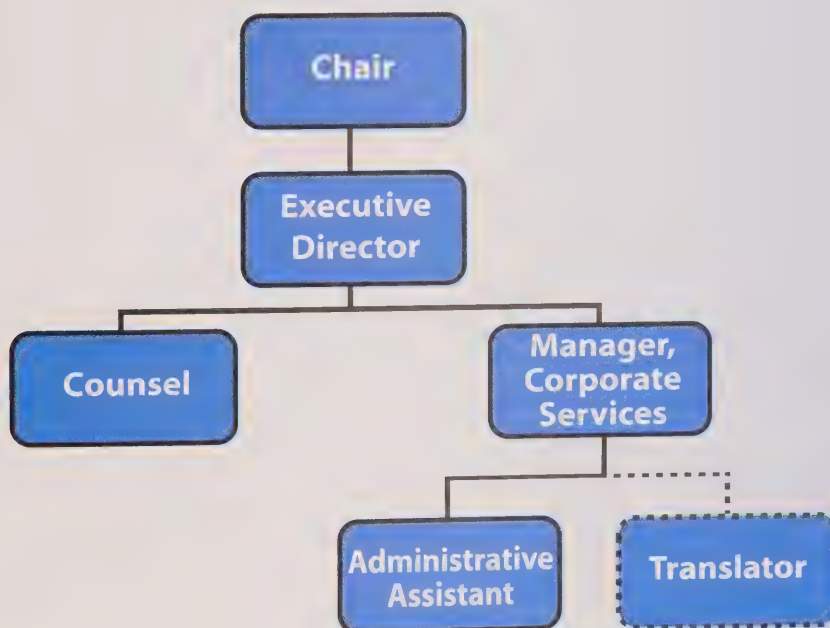
PART I - Role and Organization

The ERC is the independent federal tribunal established by Parliament over twenty five years ago to carry out impartial reviews of RCMP labour relations matters, such as appeals of disciplinary decisions and decisions regarding allegations of harassment. As a quasi-judicial tribunal, the ERC applies the rule of law and, through its work, helps to ensure transparency, fairness and impartiality in RCMP processes.

The jurisdiction of the ERC is restricted to certain labour relations cases involving regular and civilian RCMP members only. Public servants employed by the RCMP have separate labour relations processes. Once the ERC reviews a case, it issues findings and recommendations to the Commissioner of the RCMP, who then makes the final decision.

The ERC is headed by a Chair who is appointed by order of the Governor in Council, and is the organization's Chief Executive Officer and deputy head. The ERC Chair reports to Parliament through the Minister of Public Safety and Emergency Preparedness. No member of the RCMP is eligible to be appointed as the Chair or as a member of the ERC (the Chair is currently the sole member of the ERC).

The ERC staff is comprised of an Executive Director, legal counsel who have expertise in labour, employment and administrative law, and program administrators who ensure the day-to-day operations of a modern public institution, as well as an in-house translator providing services to the program.



In 2014-15, the ERC's operating budget was \$1.6 million. The majority of resources - approximately 70% - were used for case file reviews; approximately 5% were used for outreach and communications supporting the case file review program; and the remainder were used for internal services, corporate reporting and planning (e.g., human resources, financial and facilities management, procurement, departmental reports, information management, security, web management).

The ERC Case File Review Program

The case file review program is the sole program of the ERC. The ERC does not select the cases it reviews. The *RCMP Act* and *Regulations* require the Commissioner of the RCMP to refer certain cases to the ERC. The case file review process begins when a referred file from the RCMP arrives at the ERC.

The scope and nature of the matters referred to the ERC for review by the RCMP changed recently when amendments to the *RCMP Act*, *RCMP Regulations* and associated *Commissioner's Standing Orders* came into force, as of November 28, 2014, as part of implementing the *Enhancing RCMP Accountability Act*. The previous provisions governing the work of the ERC had been in place for more than 25 years - many were amended or repealed.

The recent changes have led to the ERC receiving two streams of case referrals from the RCMP: one under the new legislation; the second as "legacy" referrals under the

former legislation (for cases that commenced within the RCMP prior to the new provisions coming into force).

When the ERC reviews a case, it examines the entire record provided including all supporting documentation, the initial decision(s) made, and the submissions of the parties. The ERC Chair may request that one or both parties provide additional information or submissions. If information is received from a party, procedural fairness dictates that the other party is given the chance to respond. The Chair also has the authority to hold a hearing if necessary, although this option is very rarely exercised. The Chair considers all of the evidence, legal issues, and relevant legislation, case law and policies before making findings and recommendations.

The Chair's findings and recommendations are provided to the Commissioner of the RCMP and to the parties involved. The Commissioner is the final decision-maker and must consider the ERC's findings and recommendations. If the Commissioner does not follow the ERC's recommendations, the *RCMP Act* requires the Commissioner to include the reasons for not doing so in the decision.

"Legacy" Cases - Former Legislation

The ERC anticipates that files will be referred by the RCMP under the old legislation as "legacy" cases for several years, consistent with previous time frames regarding referrals. These legacy cases include (see also the Chart, *ERC Case File Reviews - Scope and Process*, page 6):



Grievances:

Under the former *RCMP Act*, “grievances” referred to the ERC covered a broad range of member rights and interests, from claims for reimbursement of expenses to the right to work in an environment free from harassment and discrimination. Grievances have historically represented the greatest number of cases referred to the ERC.

In the grievance process, an RCMP officer designated as a Level I Adjudicator considers and decides a grievance. If the grievor is dissatisfied with the Level I Adjudicator’s decision, the grievor may file a Level II grievance which is decided by the Commissioner of the RCMP or a designate. Under *Part III* of the former *RCMP Act* and section 36 of the former *RCMP Regulations*, the Commissioner refers grievances involving the following issues to the ERC for its review:

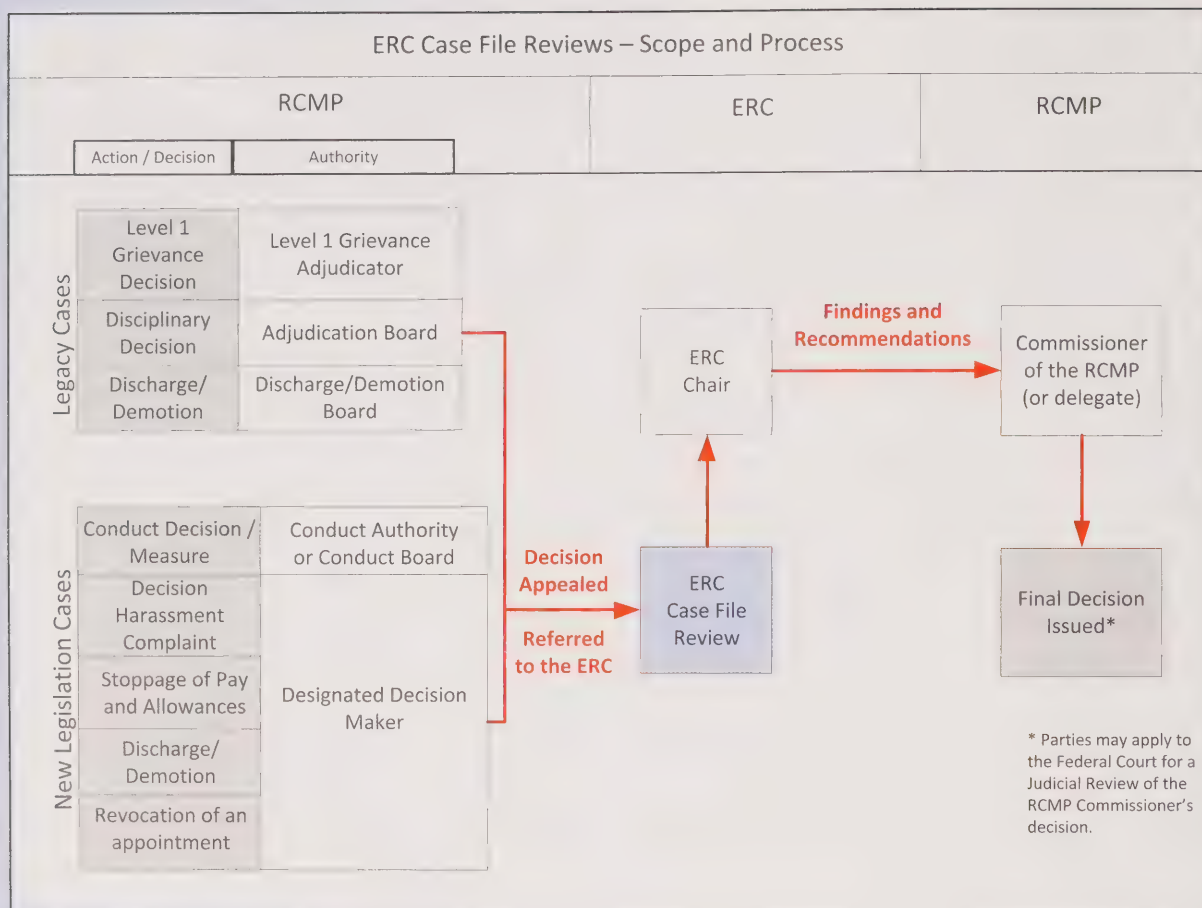
- the Force’s interpretation and application of government policies that apply to government departments and that have been made to apply to members;
- the stoppage of the pay and allowances of members made pursuant to subsection 22(3) of the former *RCMP Act*;
- the Force’s interpretation and application of the *Isolated Posts Directive*;
- the Force’s interpretation and application of the *RCMP Relocation Directive*; and
- administrative discharge for reasons of physical or mental disability, abandonment of post or irregular appointment.

Appeals of Discipline (Adjudication) Board Decisions:

Under *Part IV* of the former *RCMP Act*, when an RCMP member is alleged to have committed a serious violation of the *RCMP Code of Conduct* and formal discipline is initiated, an internal hearing is held to determine whether or not the allegations are established and, if so, the appropriate sanction. The matter is heard by an Adjudication Board consisting of three RCMP officers. If, after the Board renders its decision, either the Force or the member wishes to appeal that decision to the Commissioner of the RCMP, the Appellant and the Respondent provide written submissions to the Commissioner. The Commissioner then refers the file to the ERC for its review.

Appeals of Discharge/Demotion Board Decisions:

Under *Part V* of the former *RCMP Act* (now repealed), a discharge or a demotion proceeding may be initiated against a member for failing to perform his/her duties in a satisfactory manner. When this happens, the member may request that a Discharge and Demotion Board, consisting of three officers of the RCMP, be convened to review the matter. The decision of the Board may be appealed by either the member or the Appropriate Officer who initiated the proceeding. Appeal submissions are made in writing to the Commissioner of the RCMP. The Commissioner then refers the appeals to the ERC for its review.



New Legislation Cases

The mandate of the ERC under the current *RCMP Act*, *RCMP Regulations* and new *Commissioner's Standing Orders (CSOs)* is more focused on matters which are of significant importance to RCMP members and to the Force as an organization.

Appeals of written decisions regarding harassment complaints remain within the mandate of the ERC, as do appeals of decisions for discharge/dismissal and demotion in a number of contexts. Appeals regarding conduct matters (formerly disciplinary appeals) also continue to be referred to the ERC. The key shift in the mandate of the ERC under the new legislation is that decisions on concerns associated with travel, relocation and other

financial or compensation-related matters will no longer be referred to the ERC *except* as legacy cases (see also the Chart above, *ERC Case File Reviews - Scope and Process*).

The categories of cases that are referable to the ERC under the new legislation are:

Conduct Decisions/Measures Imposed on Members:

There is a wide range of conduct measures which can be imposed on a member of the Force for a contravention of the *Code of Conduct* of the RCMP. Conduct measures may be imposed by a Conduct Authority - managers at several levels, as identified in the CSOs; or, by a Conduct Board - one or more persons appointed by an officer designated by the Commissioner.

A Conduct Authority may impose certain measures on a member for contravention of the *Code* as set out in the CSOs. They fall into three categories: remedial (e.g., admonishment, direction to undergo training, a reprimand); corrective (e.g., forfeiture of annual leave up to 80 hours, deferment of a pay increment or ineligibility for promotion for up to one year); and, serious (e.g., removal of duties, demotion, transfer, financial penalty deducted from pay, ineligibility for promotion or deferment of a pay increment for up to two years, and dismissal). A Conduct Board is convened when dismissal of a member is sought by a Conduct Authority. If a Conduct Board finds an allegation has been established, the *RCMP Act* provides that one or more of the following measures be imposed: recommendation for dismissal; direction to resign within 14 days or be dismissed; or, one or more of the measures available under the CSOs.

Appeals of a Conduct Board decision may be made by the member or by the Conduct Authority who initiated the hearing and may be based on any finding that an allegation was established or on any conduct measure imposed. A member who is the subject of a Conduct Authority decision may appeal any finding that an allegation was established or any resulting conduct measure imposed.

Appeals of Conduct Board and Conduct Authority decisions to impose the following measures are referable to the ERC:

- a. financial penalty of more than one day of a member's pay;
- b. demotion;
- c. direction to resign; and,
- d. dismissal or a recommendation for dismissal.

Decisions on Harassment Complaints:

An appeal by a complainant of a written decision regarding a harassment complaint by a designated decision maker following an investigation of the complaint is referable to the ERC. A respondent in a harassment complaint (the person alleged to have engaged in harassing behaviour) may appeal a harassment-related decision when certain conduct measures are imposed.

Decisions to Discharge or Demote a Member:

An appeal of a decision to discharge or demote a member for the following reasons is referable to the ERC: unsatisfactory performance; being absent from duty; conflict of interest; and, disability, as defined in the *Canadian Human Rights Act*.

Stoppage of Member Pay and Allowances:

An appeal of a decision to stop a member's pay and allowances while a member is suspended from duty is referable to the ERC if the decision is made because a member was suspended for contravening or being suspected of contravening the *Code of Conduct*, an Act of Parliament, or an Act of a legislature of a province.

Revocation of an Appointment:

An appeal of a decision revoking the appointment of a person as a member or revoking the appointment of a member by way of promotion to a higher rank or level is referable to the ERC.



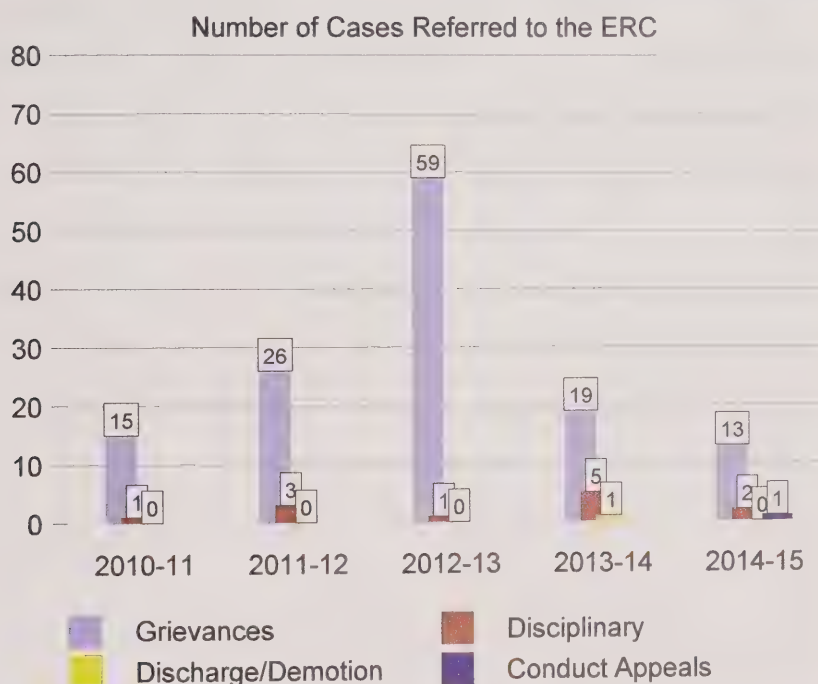


PART II - Our Results for 2014-15

Case File Reviews

Referrals

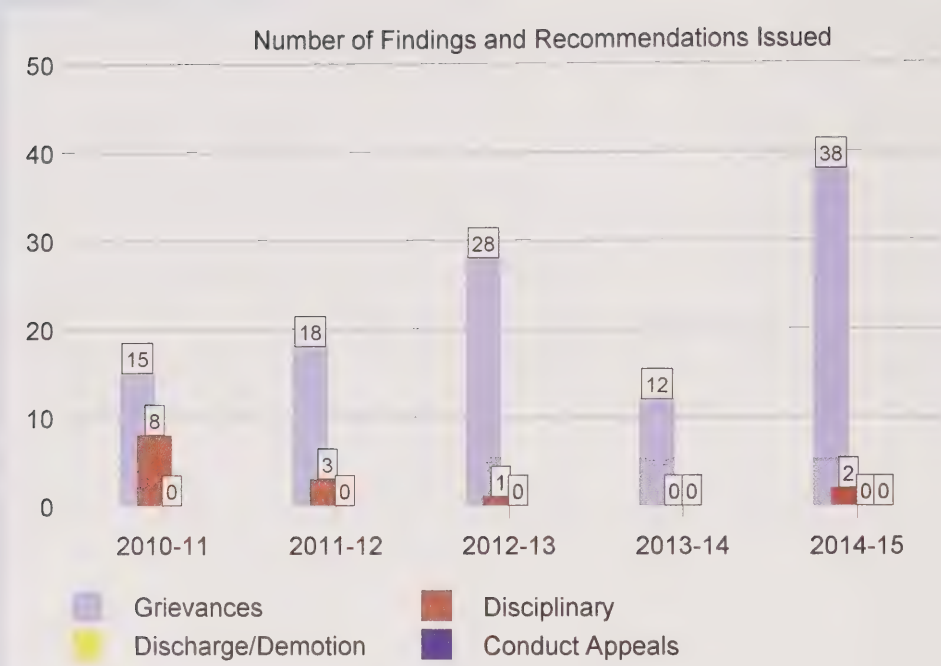
The ERC received 16 referred case files from the RCMP in 2014-15, including 13 grievance files and two disciplinary appeals under the old legislation. The ERC received one referral under the new legislation, an appeal of a conduct authority decision (the first referral under the new legislation). The number of referrals for 2014-15 was lower than the average of 29 over the past five years.



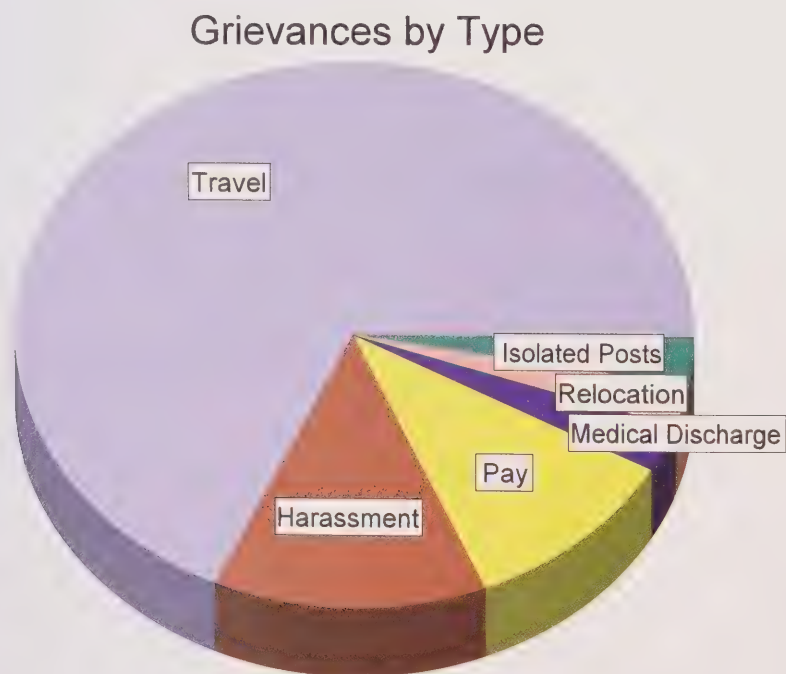
All of the files referred to the ERC in 2014-15 were pre-screened to determine if there were any preliminary issues (e.g., referability or time limit considerations), to assess the complexity of each file and to identify key considerations (e.g., the extent of possible impacts on members) or any matters requiring early attention from the ERC Registry.

Cases Completed - Findings and Recommendations Issued

The ERC processed 42 case files in 2014-15. Findings and recommendations were issued for 40 files: 38 grievance files and two disciplinary appeals. The remaining two files were screened by the ERC but were returned to the Force as they had been referred inadvertently. There were no findings and recommendations issued for discharge or demotion cases this year. No referred cases files were withdrawn by before the ERC could issue its findings and recommendations.



The two discipline appeals files completed by the ERC last year each involved a Board sanction of a direction to resign. The chart below shows the distribution of file types among the 38 grievance case files completed. Travel claims, pay-related matters and harassment complaint files accounted for a significant portion of grievance reviews in 2014-15, as has been the case for a number of years.



Progress in Addressing the “Backlog”

The ERC had 64 legacy case files in progress at the end of 2014-15, including 53 grievances, 10 disciplinary appeals and one discharge appeal, as well as one conduct authority decision appeal under the new legislation.

The backlog of legacy case files at the ERC was reduced by 30% in 2014-15: from 91 at the beginning of the year to 64 at year end. This reduction was a function of several factors, most notably: the expedited processing of files with preliminary issues such as time limit questions; the ERC’s efforts to tailor and adapt case review practices to optimize efficiencies; a significant number of files dealing with relatively straightforward travel claims issues; and, the ERC receiving less referrals from the RCMP than usual (about half of what has been the annual average over the past five years). Progress in addressing backlogged legacy cases in 2015-16 and in future years will vary, depending, in large measure, on two principal factors: the caseload of the ERC (including the numbers of files referred to the ERC, both as legacy cases and under the new legislation, and the nature and complexity of those files); and, the resources available to the ERC.

Setting Priorities for Reviews

Case files are generally processed in the order in which they are received by the ERC, in the interests of fairness and equity. However, in instituting active management of our legacy cases, the ERC has prioritized cases to improve efficiency and to recognize the differing impacts our delays occasion on the members involved and the organization (e.g., for disciplinary files where the sanction would be dismissal or for files involving discharge). In addition, the ERC has prioritized

files involving preliminary issues (such as time limit questions, or the issue of whether a matter is actually referable to the ERC). These files can often be processed quickly and it is important to remit them back to the RCMP on a timely basis to allow final decisions to be made and processes to be concluded within the Force.

The ERC is continuing to develop its framework to assign priority for its case file reviews, recognizing that sanctions in new legislation cases will apply to members immediately and are not stayed pending appeal (as they have been historically under the former legislation).

Highlights of Cases in 2014-15

As a quasi-judicial tribunal, the ERC applies the rule of law and is guided by the principles of fairness, impartiality, independence and transparency in conducting its case reviews. The ERC is a recommending body. It issues findings and recommendations the same way that an adjudication body issues decisions. This section summarizes some of the key aspects of cases the ERC reviewed and in respect of which it issued findings and recommendations in 2014-15.

Grievance Decision Appeals

Under *Part III* of the *RCMP Act*, a member could submit a grievance if the member was aggrieved by a decision, act or omission made in the administration of the Force’s affairs. The ERC reviews certain types of grievances instituted under the former *RCMP Act* where a grievor seeks a review of a Level I decision. This year, the ERC considered a range of grievance subjects, including preliminary issues and issues going to the merits of cases.

Preliminary Issues

Preliminary issues generally must be addressed by parties and adjudicators before the merits or substance of a grievance may be argued and decided. In the context of RCMP grievances, some preliminary issues arise from statutory requirements while others arise from the common law. The ERC addressed numerous preliminary issues this year, including:

- the ERC's jurisdiction to make findings and recommendations in a grievance, as set out in section 36 of the *RCMP Regulations, 1988* (**G-564, G-565, G-566, G-567, G-598**);
- a member's standing to grieve pursuant to subsection 31(1) of the *RCMP Act* (**G-570, G-571**);
- whether a grievance was presented within the time limits prescribed in subsection 31(2) of the *RCMP Act* (**G-563, G-569**);
- whether the RCMP met its disclosure obligations set out in subsection 31(4) of the *RCMP Act* (**G-568**);
- whether a matter was moot (**G-571**); and
- whether the grievance process was procedurally fair (**G-568**).

Depending on the type and significance of the preliminary issue(s) raised in a particular grievance, the ERC may recommend various outcomes. These can vary from taking no action, to allowing the grievance, to adopting any number of other or combined approaches.

Financial Compensation

This year, the ERC considered a number of grievances which raised issues concerning the financial compensation of members. Some of the issues covered involved the private accommodation allowance (PAA), meal expenses and certain benefits for members serving at isolated posts.

PAA:

The *Treasury Board Travel Directive* (TBTD) provides for three types of accommodations for members on travel status. These include commercial accommodations, government and institutional accommodations, and private non-commercial accommodations. A member who resides in a private non-commercial accommodation is entitled to a (PAA), which is a financial benefit.

G-599 involved a Grievor who stayed in a double-occupancy hotel room, which is a commercial accommodation, while providing police services at the Sommet de la Francophonie. Upon his return, the Grievor sought a PAA. The Force denied the request. The Grievor filed a grievance in which he made two interrelated arguments. First, he argued that the TBTD required that travelers occupying commercial accommodations be placed in a single occupancy room. Second, given the Grievor was made to stay in a double occupancy room, he should be deemed to have stayed in a private non-commercial accommodation and receive the accompanying PAA.

The ERC recommended that the grievance be denied. The TBTD established a norm that travelers occupying a commercial accommodation would stay in a single occupancy room. However, a norm is not an absolute. Circumstances may arise in which it is not reasonably possible for the Force to follow a norm. In any event, the fact remained that the Grievor stayed in a commercial accommodation, not a private non-commercial accommodation. Therefore, the Grievor was not entitled to a PAA.

Meal Expenses:

The TBTD provides that employees may be reimbursed the meal expenses they incur while on travel status. In **G-572 to G-593**, the Grievor was reimbursed mid-shift meal

costs he incurred on travel status at the lunch rate set out in the *TBTD*. The Grievor sought reimbursement of his mid-shift meal expenses at the higher dinner rate on the ground that he took those meals in the evening. The Force denied the request. The Grievor initiated multiple grievances; one for each denied reimbursement at the dinner rate. In one of the cases (**G-593**), the Grievor sought a retroactive reimbursement at the dinner rate for all the meals he took over a five-year period.

The ERC recommended that all of the Grievor's grievances involving reimbursements of mid-shift meal expenses at the dinner rate (i.e. **G-572** to **G-592**) be denied. The *TBTD* required that shift workers be reimbursed meal expenses in accordance with the breakfast-lunch-dinner meal sequence, regardless of whether a person worked a day shift or a night shift. The Grievor was, therefore, properly reimbursed his mid-shift meal expenses at the lunch rate. The ERC recommended that **G-593** be allowed, in part, as it was unclear if the Grievor was properly reimbursed certain verifiable dinner expenses he incurred while he was in travel status.

Benefits for Members at Isolated Posts:

The RCMP polices numerous remote areas known as isolated posts. The RCMP reimburses members and their dependants for travel expenses when members need to receive medical treatment at an urban center because facilities at the isolated post are insufficient. The Force also offers members and their dependants living at isolated posts vacation travel assistance (VTA), regardless of whether they take vacations.

In **G-597**, the Grievor fell ill while on vacation with his dependants away from their isolated post. When the Grievor's vacation leave ended, the family did not return to the isolated post. Rather, they remained in a city so the Grievor could receive medical treatment.

They later vacated their home at the isolated post. The Grievor ultimately submitted the family's medical travel expense claims. The Respondent audited the claims and omitted the dependents' travel costs. The Respondent reasoned that, because the Grievor did not need a medical escort during his treatment, the claims were not payable under the *Isolated Posts and Government Housing Directive* (IPGHD). The Grievor filed a grievance.

The ERC recommended that the Commissioner allow the grievance, in part. The Grievor was not entitled to a reimbursement of medical travel expenses incurred on his dependants' behalf during in the period in which the dependents could have returned to their home at the isolated post. However, the Grievor was entitled to a reimbursement of certain of his dependents' medical travel costs incurred after the family had vacated their home at the isolated post, as no suitable arrangements could be made for the dependents. The Grievor's case was exceptional, as that concept was described in the Force's Travel Policy. Therefore, certain expenses were allowable.

In **G-600**, the Grievor submitted a claim for VTA. The Respondent received the claim on April 9, 2010. The Respondent determined that the claim was payable at a rate the Treasury Board Secretariat (TBS) published on April 1, 2010. The Grievor felt the claim was payable at higher rates published by the TBS in May 2009. He asserted that, in accordance with a supplemental "Note" contained in the applicable provision of the *IPGHD*, VTA rates remained in effect for 12 months. The Respondent rejected that position, alleging that it conflicted with *IPGHD* guidance documents and asserting that the 2009 rates had been superseded. The Grievor initiated a grievance.

The ERC recommended that the Commissioner deny the grievance. The inclusion of the supplemental note in the applicable provision of the *IPGHD* was not meant to create rigid effective periods for VTA rates. The note did not override the words in the body of the provision it accompanied, which referred only to the creation of annual and semi-annual VTA rates. This interpretation was supported by *IPGHD* guidance documents, which illustrated two significant points. First, a VTA rate would apply until the TBS published a new VTA rate. Second, on April 1, 2010, the prior VTA rate became inoperative and a new VTA rate took effect.

Harassment Complaints

The ERC is committed to assisting the Force in achieving its objective of providing a harassment-free workplace. The ERC has traditionally reviewed two types of harassment grievances: those in which harassment is alleged and those in which the Force's administration of its harassment complaint process is scrutinized. This year, the ERC reviewed multiple grievances in the latter category.

G-594, **G-595** and **G-596** arose from the decisions of different respondents to respectively deny three separate but related harassment complaints presented by the same member against three distinct alleged harassers.

In **G-594**, the Grievor submitted a harassment complaint against a superior containing eight allegations. Following an investigation, the Respondent determined that, although none of the allegations had been established, two allegations involved significant and unwelcome conduct which had to be addressed. The Grievor submitted a grievance. One of his arguments was that the Respondent failed to

consider the alleged incidents of harassment in their entirety.

The ERC found that the grievance should be allowed. The Respondent's decision was at odds with relevant harassment authorities. Specifically, the Respondent did not apply a key principle in harassment policies that a series of serious and unwelcome acts over time may be indicative of harassment. While the Respondent found that the Alleged Harasser committed two troubling acts over time, the Respondent failed to consider if those acts could have together constituted harassment. The ERC recommended that the Commissioner quash the Respondent's decision. The ERC also recommended that the Commissioner apologize to the Grievor for the fact that the Respondent's decision was inconsistent with applicable harassment authorities.

The identical issue was raised in **G-596**.

However, the ERC reached a different conclusion in this case. Once again, the Grievor brought a harassment complaint against a superior. The complaint contained multiple allegations and was investigated. The Respondent decided that the allegations were unfounded. The Grievor commenced a grievance and submitted that the Respondent failed to consider alleged incidents of harassment in their entirety.

The ERC recommended that the Commissioner deny the grievance. Unlike **G-594**, in **G-596** there was no identified series of offensive and unwelcome incidents which could properly be reviewed as a whole to consider if they represented a course of repeated conduct constituting harassment. The Respondent's failure to consider if multiple allegations might cumulatively amount to harassment was accordingly not a violation of harassment authorities. Moreover, the decisions of the Respondent and the Level I Adjudicator were

not otherwise problematic.

Finally, in **G-595**, the Grievor again filed a harassment complaint against a superior, comprising three allegations. Following an investigation, the Respondent found that none of the allegations were proven. The Grievor presented a grievance in which he characterized the Respondent's decision as "[un]informed" and "[un]ethical". The Grievor did not make any submissions or arguments in support of his position. Rather, he repeatedly stated that he had been harassed.

The ERC did not address the Grievor's position that he had been harassed, for two reasons. First, the subject matter of the grievance was whether the Respondent's decision to deny the Grievor's harassment complaint accorded with relevant laws and policies. Second, the alleged harasser was not a party to the grievance and did not have an opportunity to be heard at Levels I or II.

The ERC recommended that the Commissioner deny the grievance, as the Grievor had failed to satisfy his burden of persuasion. The Grievor offered no submissions or arguments in support of his claim that the Respondent's decision was uninformed and unethical. The Grievor also failed to explain why he disagreed with the Level I decision. Although the record included documents from the harassment investigation file, they did not suggest that the Respondent's decision was clearly uninformed or unethical. The ERC would not infer examples of impropriety from the record in this case, as to do so would have been speculative and without evidentiary foundation.

Discipline Decision Appeals

Pursuant to section 45.15 of the *RCMP Act* prior to amendment as of November 28, 2014, the Commissioner

referred appeals of decisions of RCMP disciplinary adjudication boards (board) to the ERC before considering the appeal. In accordance with *Part IV* of the *RCMP Act*, the ERC reviews the entire record of proceedings, including the hearing transcript, tendered evidence, board decision, and appeal submissions. The ERC then submits a thorough report to the Commissioner and the parties, containing the ERC's findings and recommendations with respect to the issues arising in the appeal.

This year, the ERC issued findings and recommendations in two disciplinary appeals which each raised multiple significant issues. One issue concerned the importance of ensuring that members facing discipline are treated in a procedurally fair manner by being given precise particulars of the allegations against them. Another issue involved the circumstances in which it is appropriate for a board to make findings regarding an issue that has been the subject of findings in a criminal proceeding involving the same matter. A further issue related to the manner in which boards should treat joint submissions on sanction.

Adequacy of Particulars

In a discipline matter, the particulars of an allegation describe the misconduct in which a member allegedly engaged. They also help the member understand and respond to an allegation in a meaningful way.

In **D-126**, the ERC addressed the role particulars play in helping to ensure that a hearing is fair. The Member allegedly conducted himself disgracefully by engaging in sexual activity while on duty (Allegation #1). He also allegedly made a false statement to a superior officer regarding that encounter (Allegation #2). Paragraphs 5 and 6

of the particulars for Allegation #1 were the same as the particulars for Allegation #2, in that both sets of particulars referred to the alleged false statement. At the beginning of the hearing, the Appropriate Officer Representative (AOR) withdrew Allegation #2. Yet paragraphs 5 and 6 remained in the particulars of Allegation #1 and the Board did not ask the AOR if he intended to withdraw paragraphs 5 and 6.

The Member admitted Allegation #1 but disagreed that it alleged non-consensual sexual activity. As a result, the Board held a hearing on the question of whether the sexual activity was consensual, during which it heard evidence involving the consent issue and the Member's alleged false statement. The Board ultimately found that the scope of Allegation #1 was limited to consensual sexual activity and did not include the alleged false statement, even though paragraphs 5 and 6 remained in the particulars of Allegation #1.

The Board found Allegation #1 was established. It then held a sanction hearing and ordered the Member to resign. In the course of the sanction hearing, the Board considered evidence adduced during the hearing into the consent issue, including evidence regarding the Member's alleged false statement. The Member appealed the Board's decisions on the allegation and the sanction.

The ERC recommended to the Commissioner that the appeal be allowed. Although the ERC agreed that the particulars of Allegation #1 were restricted to the issue of consensual sexual relations, it found that the Board should have made a ruling on that issue and confirmed the nature of the misconduct raised in the particulars before hearing evidence. The Board's failure to make the ruling led to the introduction of evidence intended to

establish a lack of consent. The Board erred by relying on that evidence in support of an order to resign.

The ERC also found that at the outset of the hearing, the Board should have clarified whether paragraphs 5 and 6 of the Allegation #1 were effectively withdrawn in light of the withdrawal of Allegation #2. As Allegation #1 pertained only to on-duty sexual activity, evidence regarding statements to a superior were irrelevant to the Board's decision. The Board's failure to initially clarify that issue led to the admission of irrelevant evidence regarding statements made by the Member, which the Board erroneously considered when it ordered the Member to resign.

The ERC recommended that a new hearing be ordered.

Relitigation of Issues

Adjudication Boards must sometimes make findings on issues that were addressed in criminal proceedings arising from the same incident. The ERC occasionally reviews an appeal involving an assertion that a board has improperly re-litigated a finding that was previously made at a criminal trial.

D-125 involved a member who sexually assaulted another member at an off-duty party. At the criminal trial, the Member entered a guilty plea to a lesser charge of assault. The evidence before the trial judge did not include the fact that sexual touching occurred during the assault. At sentencing in the criminal matter, the trial judge found that there was no breach of trust resulting from the assault.

In the subsequent proceeding before an RCMP adjudication board, the evidence indicated that sexual touching did occur. The Member also admitted that his actions constituted a sexual

assault. The Board found that the member committed a breach of trust and ordered him to resign. The Member appealed, arguing this was an improper relitigation of the trial judge's finding.

The ERC recommended that the Commissioner deny this ground of appeal. In so doing, it referred to Supreme Court of Canada jurisprudence recognizing that relitigation of a finding may be permitted where new evidence conclusively impeaches the original results or when fairness dictates that the original result should not be binding in a different context.

The Board's finding of a breach of trust within the context of an alleged sexual assault did not amount to an improper relitigation of the criminal trial judge's finding relating to an assault charge. The Board was tasked with assessing the impact of the misconduct on the employment relationship, a context different than the assessment of breach of trust during criminal sentencing. In addition, there was evidence before the Board which was not before the trial judge. This included a description of the sexual touching, a victim impact statement and testimony from the Member's supervisor describing the supervisor's loss of trust in the Member.

[Joint Submissions on Sanction](#)

Parties in a disciplinary hearing can decide to jointly make a submission to an adjudication board when they agree on an appropriate sanction. Although a board is not bound to agree with a joint submission, the board must consider it in deciding what sanction to impose. As a general rule, board decisions concerning appropriate sanctions attract deference on appeal. A sanction imposed by a board may be reviewed on appeal when a board makes an "error of principle". One such reviewable error is a board's improper

treatment or disregard of a joint submission by both parties.

In **D-126**, the parties made a joint submission on sanction consisting principally of a forfeiture of 10 days' pay. The Board rejected the joint submission without discussing whether there was an appropriate range of sanctions and ordered the Member to resign. The Member filed an appeal.

The ERC recommended that the Commissioner allow the appeal. The Board erred in rejecting the joint submission in this case. Although a board is not bound by a joint submission, it must still seriously consider the submission. The ERC noted that the test for determining whether a board may reject a joint submission on sanction involves an analysis of whether the proposed sanction brings the administration of justice into disrepute or is contrary to the public interest.

In the ERC's view, the Board did not give the proposed sanction the serious consideration that it required, as the Board failed to explain why the proposed sanction would be contrary to the public interest or bring the administration of justice into disrepute. The proposed sanction fell within the range of sanctions cited in other similar cases and was reasonable in the circumstances.

The ERC recommended that the Commissioner impose the sanction the parties had proposed in their joint submission to the Board.

Outreach and Communications

Outreach and communication, in a variety of forms, are important components of the work of the ERC and support the ERC's contributions to effective labour relations practices and accountability in the RCMP.

The ERC *Communiqué*, usually published quarterly, includes case review summaries and articles on issues that commonly arise in cases. It is distributed to RCMP detachments and offices across Canada and is posted on the ERC website as a resource promoting awareness and understanding of workplace and labour relations issues. Three *Communiqués* were published and distributed in 2014-15.

The ERC website (www.erc-cee.gc.ca) contains key reference materials and corporate reports, including ERC Annual Reports to Parliament and *Communiqués*. The website also offers an extensive searchable database that includes summaries of the ERC's findings and recommendations, as well as summaries of the Commissioner of the RCMP's decisions on files reviewed by the ERC. The ERC's most requested articles, discussion papers and specialized reports highlighting key issues related to the work of the ERC can also be found on the website.

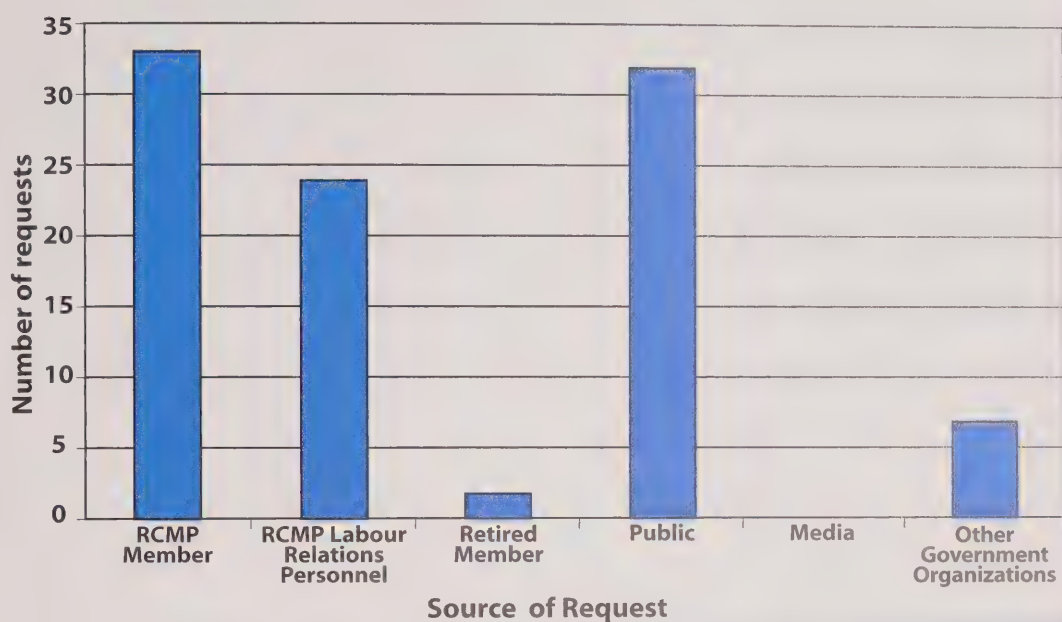
Outreach activities historically have included information or training sessions with RCMP members in National Headquarters, Divisional Headquarters and detachments, along with participation in or support regarding RCMP training. In 2014-15, ERC staff provided an information session for newly-appointed RCMP Staff Relations Representatives. Regular discussions with RCMP program managers were instituted to provide additional coordination between the two organizations on program administration. Several ERC team members also participated in RCMP in-house training for several days on the subject of the implementation of the new legislation.

There may be scope for expanded outreach by ERC staff with various elements of the RCMP. This will be pursued consistent with operational priorities and available resources.

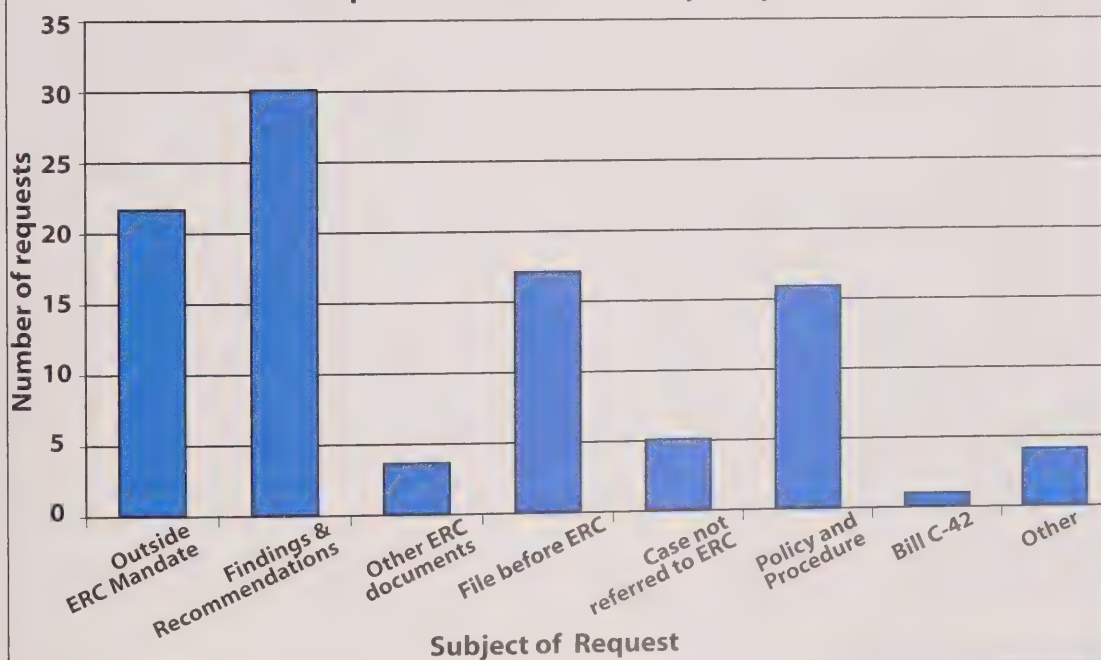
Requests for Information

The ERC responds to requests for information about its program and activities each year from members of the public, the media, other government organizations and from within the RCMP itself. The ERC received and responded to 98 such requests in 2014-15. Just over half came from the RCMP, with either RCMP members or RCMP labour relations personnel typically enquiring about the status of files or the role of the ERC. Members of the public were the second largest group of requesters and typically sought general information about the ERC program. On average, the ERC provided an answer to each request within one day. Occasionally, there was a need to undertake research or verification and the response was provided as soon as possible. Charts providing summary information are below.

Requests for Information by Source



Requests for Information by Subject



The Government of Canada is implementing government information and services online through its central website, *Canada.ca*. Service Canada is the Principal Publisher. The ERC has been engaged in the *Canada.ca* initiative, including in discussions on themes and topics for navigation pages with Service Canada and with Public Safety Canada as a theme leader - the focus of which was on how best to help users find the services and the information they need. An institutional profile for the ERC was created and published on *Canada.ca* in March 2015. The ERC's current website will remain active until the migration of all web content to *Canada.ca* is complete.

out in 2014-15 was the establishment of an updated ERC record keeping plan consistent with the Treasury Board *Directive on Record Keeping*. In a related vein, ERC staff undertook basic security awareness training to reinforce the understanding of requirements and to help ensure that practices in the ERC for the protection of information and other assets remain vigorous.

Corporate Services

The ERC must meet a range of accountability, reporting and other management requirements, statutory and otherwise, just as large organizations do, including for delegated human resources and financial authorities, information management, access to information and privacy, communications, procurement, accommodations, corporate reporting, *inter alia*. Given the small size of the ERC organization and the very wide range of requirements to be met and responsibilities to be fulfilled, the ERC uses a flexible approach that leverages internal capacities and external sources of support is used. In 2014-15 as in previous years, the ERC sought and received support and advice from the small agency community and from central agencies, procured services to support certain activities, and arranged for a wide scope of corporate services support from Public Safety Canada under a memorandum of understanding.

An important corporate activity carried

PART III - ERC Operations

Under the New *RCMP Act*

The changes to the *RCMP Act* and the *RCMP Regulations* along with new *Commissioner's Standing Orders*, which came into force as of November 28, 2014, introduced a new mandate for the ERC and will, of necessity, lead to changes in how the ERC works.

There are a number of challenges and opportunities for the ERC associated with the implementation of the new legislation, key of which are summarized below, all relating to the ERC's continued role as an independent administrative tribunal.

Challenges and Opportunities

Labour relations matters referred to the ERC for review must be addressed fairly and transparently and as quickly as possible.

Timeliness in the conduct of reviews is a critical issue - undue delays can compromise both the substance and the actual and perceived validity of findings and recommendations and, ultimately, of final decisions. Unresolved workplace conflicts can and do affect the wellness and productivity of both implicated employees and others in affected work units. Delays in the processing of files at any stage will frustrate in at least some measure the achievement of the results sought. The ERC will assess its case review practices and enhance timeliness wherever possible.

There is some uncertainty regarding the ERC caseload of legacy cases and new legislation referrals and, consequently, the organization's future resource requirements.

It is possible that future ERC caseloads will outstrip the capacity of the ERC to manage them. This could arise if the number and/or complexity of cases under the new legislation is much greater than anticipated and/or if the processing of new legislation cases leads to operational overheads not now envisioned (e.g., there is a need for the ERC to call hearings to obtain information). If such risks materialize in sufficient degree, a backlog of new legislation cases would begin to accumulate and the existing backlog of legacy cases would also grow. The ERC will monitor program performance to identify and assess any capacity issues and will take action working in consultation with the RCMP as appropriate. The ERC will also prepare a business case to seek stable long term funding for its requirements.

The ERC's findings and recommendations must remain of a high quality.

For every case file referral, the ERC's findings and recommendations must continue to provide an assurance of impartiality, independence and fairness. They must also demonstrate to the parties that they have been heard. The ERC's findings and

recommendations must be based on rigorous analysis, be legally sound and be able to withstand judicial scrutiny. The effectiveness of the ERC's case reviews is based in large part on the level of confidence placed on its substantive findings and recommendations by RCMP members individually and by the RCMP as an organization. Ensuring that changes in program management or delivery do not undermine the quality or integrity of the ERC's findings and recommendations will be an ongoing focus for the ERC.

ERC case review arrangements and practices are being monitored, adjusted and tested through an ERC case review processing initiative.

A key part of the case processing initiative is examining how counsel resources are applied to various files and how the Chair and counsel interact during the case review process. A model which is adaptable, such that counsel resources can be applied in a manner tailored to the nature of individual case files, offers the best prospect for enhancing and ensuring optimal program effectiveness and results. The assessment of case review processes will go hand in hand with, and support, the development of service standards.

The ERC will be establishing service standards and will be reporting publicly on them as required by the *RCMP Act* - these standards will be an important program management and accountability tool.

Service standards are in the initial stages of development, with preparation of a framework to support development underway. In order for the ERC to establish appropriate and achievable service standards, further information is required, principally with respect to future ERC caseload as a function of case file complexities, numbers of referrals and the processes that will be required for the ERC to do its job. It is currently estimated that it will take 12 months of referrals under the new legislation for the ERC to have adequate information to realistically project case loads (the first referral arrived at the end of March, 2015).

Implementing service standard time lines that are unrealistic could pose a risk to the integrity of ERC case reviews if time lines compromise the ERC's ability to complete thorough and sound analyses, findings and recommendations. Equally, service standards that are overly lengthy will not promote timely resolution of cases or otherwise serve program purposes well. The ERC will ensure that service standards are established based on the most reliable and complete information and assessments at its disposal.

ANNEX A

List of Laws, Regulations and Orders

Laws

- RCMP Act
- Enhancing Royal Canadian Mounted Police Accountability Act

Regulations

Under the RCMP Act (in force as of November 28, 2014)

- RCMP Regulations (SOR/2014-281)
- Regulations Prescribing an Oath of Secrecy (SOR/2014-280)
- RCMP Stoppage of Pay and Allowances Regulations (SOR/84-886)
- RCMP External Review Committee Rules of Practice and Procedure (SOR/88-313)
- Royal Canadian Mounted Police External Review Committee Security and Confidentiality Regulations (SOR/88-397)

Under the RCMP Act (prior to November 28, 2014)

- RCMP Regulations (SOR/88-361)

(Selected) Commissioner's Standing Orders

Under the RCMP Act (in force as of November 28, 2014)

- Commissioner's Standing Orders (Conduct) (SOR/2014-291)
- Commissioner's Standing Orders (Employment Requirements) (SOR/2014-292)
- Commissioner's Standing Orders (General Administration) (SOR/2014-293)
- Commissioner's Standing Orders (Grievances and Appeals) (SOR/2014-289)
- Commissioner's Standing Orders (Investigation and Resolution of Harassment Complaints) (SOR/2014-290)

Under the RCMP Act (prior to November 28, 2014)

- Commissioner's Standing Orders (Grievances) [Repealed] (SOR/2003-181)
- Commissioner's Standing Orders (Representation), 1997 [Repealed] (SOR/97-399)
- Commissioner's Standing Orders (Disciplinary Action) [Repealed] (SOR/88-362)
- Commissioner's Standing Orders (Classification Redress Process for Members) (SOR/2001-248)
- Commissioner's Standing Orders (Practice and Procedure) [Repealed] (SOR/88-367)
- Commissioner's Standing Orders (Qualifications) [Repealed] (SOR/88-366)
- Commissioner's Standing Orders (Dispute Resolution Process for Promotions and Job Requirements) [Repealed] (SOR/2000-141)



ANNEX B

Overview of ERC Findings and Recommendations: 2014-15

ERC Case Number	Subject Matter / Key Issues	ERC Findings and Recommendations
<i>Discipline (Adjudication) Board Decision Appeals</i>		
D-125	<p>Off duty sexual assault of another member. Appeal of sanction consisting of a direction to resign.</p> <p>Sufficiency of reasons for the Board's decision.</p> <p>Re-litigation of a finding made at the member's criminal trial.</p> <p>Consideration of prior employment history.</p> <p>Consideration of expert evidence.</p> <p>Parity (reasonableness) of the sanction imposed by the Board.</p>	Dismiss the appeal and confirm the Board's decision.
D-126	<p>On duty consensual sexual activity.</p> <p>Appeal of finding that the allegation was established and appeal of the sanction consisting of a direction to resign.</p> <p>Procedural fairness in the hearing and sufficiency of particulars.</p> <p>Consideration of a joint submission on sanction made by the parties.</p> <p>Parity (reasonableness) of the actual sanction imposed by the Board.</p>	<p>Allow the appeal on its merits and order a new hearing.</p> <p>Alternatively, allow the appeal on sanction and impose reprimand, recommendation for counselling and forfeiture of ten (10) days' pay.</p>
<i>Grievance Decision Appeals</i>		
G-563	<p>Denial of private accommodation allowance.</p> <p>Time limits for submitting a grievance and possible extension.</p>	<p>Deny the grievance.</p> <p>The grievance was submitted outside of the required time limit and an extension was not warranted.</p>
G-564	<p>Occupational Health & Safety - Medical Profile.</p> <p>Jurisdiction of the ERC.</p>	No legal authority for the ERC to review the file, is not referable (outside s.36 of the <i>RCMP Regulations</i> ; relevant policy does not apply to government departments and to members).
G-565	<p>Stand-by pay while serving at an isolated two-person post.</p> <p>Jurisdiction of the ERC.</p>	No legal authority for the ERC to review the file, is not referable (outside s.36 of the <i>RCMP Regulations</i> ; relevant policy does not apply to government departments and to members).

ERC Case Number	Subject Matter / Key Issues	ERC Findings and Recommendations
G-566	Entitlement to additional compensation during a temporary transfer. Jurisdiction of the ERC.	No legal authority for the ERC to review the file, is not referable (outside s.36 of the <i>RCMP Regulations</i> ; relevant policy does not apply to government departments and to members).
G-567	Severance pay upon retirement. Jurisdiction of the ERC.	No legal authority for the ERC to review the file, is not referable (outside s.36 of the <i>RCMP Regulations</i> ; relevant policy does not apply to government departments and to members).
G-568	Interpretation and application of the <i>Relocation Directive</i> . Procedural errors.	Allow the grievance. Grievor was denied procedural fairness. Declare Level I decision invalid and remit to Level I so that Grievor's disclosure requests can be properly dealt with, parties receive opportunities to present and reply to informed submissions, and a new decision can be made on the basis of a complete record.
G-569	Interpretation and application of the <i>Travel Directive</i> . Meal claim. Time limits for filing a grievance.	Deny the grievance. Filed outside the time limits. No circumstances that would allow for an extension.
G-570	Harassment. Requirement for a grievor to have standing to grieve.	Deny the grievance. Grievor does not have standing, as the disputed acts did not occur in the administration of the Force's affairs.
G-571	Harassment. Harassment complaint process. Whether the Respondent was the proper decision maker. Level I ruling that the Grievor did not have standing to grieve the matter.	Although the grievor met the criteria for standing, the grievance is moot as no practical and effective remedy can be provided.
G-572 to G-592	Interpretation and application of the <i>Travel Directive</i> . Appropriate reimbursement of mid-shift meals.	Deny the grievance. Mid-shift meal must follow meal sequence for shift workers, notwithstanding when a shift started.
G-593	Interpretation and application of the <i>Travel Directive</i> . Meal claim at dinner rate instead of lunch rate while working on shifts.	Partially allow the grievance. Mid-shift meal must follow meal sequence for shift workers. Grievor could be reimbursed at the dinner rate when he was entitled to two meals per shift.

ERC Case Number	Subject Matter / Key Issues	ERC Findings and Recommendations
G-594	Harassment. Harassment complaint process.	Allow the grievance on the merits and quash the decision. The Respondent's decision was not consistent with relevant harassment authorities. Apologize to the Grievor for the fact that the Respondent's decision was not consistent with relevant harassment authorities.
G-595	Harassment. Harassment complaint process.	Deny the grievance on the merits. The grievor's case did not meet the burden of persuasion.
G-596	Harassment. Harassment complaint process.	Deny the grievance on the merits. The process used was sound.
G-597	Interpretation and application of the <i>Travel Directive</i> , and the <i>Isolated Post and Government Housing Directive</i> . Travel expenses for dependants while a member is on medical leave away from home post.	Partially allow the grievance. Grievor was entitled to some of his dependants' travel expenses.
G-598	Discrimination - Pay equity. Jurisdiction of the ERC.	No legal authority for the ERC to review the file, is not referable (outside scope of s.36 of the <i>RCMP Regulations</i>).
G-599	Interpretation and application of the <i>Travel Directive</i> . Denial of private accommodation allowance.	Deny the grievance. Grievor stayed in a commercial accommodation; the fact that he had to share his room did not change the nature of the accommodation.
G-600	Interpretation and application of the <i>Isolated Post and Government Housing Directive</i> . Claim for expenses.	Deny the grievance on the merits. The claim that was disputed was processed in accordance with policy.



ANNEX C

ERC Staff and Contacts

Staff in 2014-15 *

Elizabeth Walker, Chair

David Paradiso, Interim Chair

Jamie Deacon, Executive Director

Josh Brull, Counsel

Martin Griffin, Counsel

Jill Gunn, Counsel

Caroline Verner, Counsel

Lorraine Grandmaitre, Manager, Corporate Services

Jonathan Haig, Administrative Assistant

** includes secondments and term employees*

Contact Information

P.O. Box 1159, Station B

Ottawa, Ontario

K1P 5R2

Telephone: 613-998-2134

Fax: 613-990-8969

E-mail: org@erc-cee.gc.ca

Internet: www.erc-cee.gc.ca





ANNEXE C

Personnel et coordonnées du CEE

Le personnel en 2014-2015*

Elizabeth Walker, présidente

David Paradiso, président intérimaire

Jamie Deacon, directeur exécutif

Josh Brull, avocat

Martin Griffin, avocat

Jill Gunn, avocate

Caroline Verner, avocate

Lorraine Grandmaître, gestionnaire, Services corporatifs

Jonathan Haig, adjoint administratif

** y compris les détachements et les postes dotés pour une période déterminée*

Coordonnées

C.P. 1159, succ. B

Ottawa (Ontario)

K1P 5R2

Téléphone : 613-998-2134

Télécopieur : 613-990-8969

Courriel : org@erc-cee.gc.ca

Site Internet : www.erc-cee.gc.ca





N° de dossier du CEE		Objet/principales questions		Conclusions et recommandations du CEE	
G-598	Discrimination - équité salariale.	Compétence du CEE.	Le CEE n'est pas habilité à examiner le dossier; le dossier ne peut faire l'objet d'un renvoi (exclu du champ d'application de l'article 36 du Règlement de la GRC).	Rejeter le grief.	
G-599	Interprétation et application de la Directive sur les voyages. Refus de verser l'indemnité d'hébergement dans un logement particulier.	Interprétation et application de la Directive sur les postes isolés et les logements de l'État. Demande de remboursement de dépenses.	Le requérant occupait un logement commercial; le fait qu'il avait dû partager sa chambre ne modifiait pas la nature du logement.	Rejeter le grief sur le fond. La demande de remboursement en litige a été traitée conformément aux politiques.	
G-600	Interprétation et application de la Directive sur les postes isolés et les logements de l'État. Demande de remboursement de dépenses.	Interprétation et application de la Directive sur les postes isolés et les logements de l'État. Demande de remboursement de dépenses.	La demande de remboursement en litige a été traitée conformément aux politiques.	Rejeter le grief sur le fond. La demande de remboursement en litige a été traitée conformément aux politiques.	

G-571	Harèlement. Le requérant répondait aux critères de la qualité pour agir, mais le grief n'a plus sa raison d'être étant donné qu'aucune réparation pratique et efficace ne peut être accordée. La question de savoir si le répondant était le décideur compétent. Décision de niveau I selon laquelle le requérant n'avait pas qualité pour présenter un grief.	
G-572 à G-592	Interprétation et application de la <i>Directive sur les voyages</i> . Remboursement approprié de repas pris à la mi-quart. Interprétation et application de la <i>Directive sur les voyages</i> . Demande de remboursement de frais de repas au taux du dîner plutôt qu'au taux du déjeuner pendant des quarts de travail.	Un repas pris à la mi-quart doit suivre la séquence de repas des travailleurs de quart, nonobstant le début du quart de travail. Accueillir le grief en partie. Un repas pris à la mi-quart doit suivre la séquence de repas des travailleurs de quart. Le requérant pourrait être remboursé au taux du dîner lorsqu'il avait droit à deux repas par quart.
G-593	Interprétation et application de la <i>Directive sur les voyages</i> . Interprétation et application de la <i>Directive sur les voyages</i> . Demande de remboursement de frais de repas au taux du dîner plutôt qu'au taux du déjeuner pendant des quarts de travail.	Accueillir le grief en partie. Un repas pris à la mi-quart doit suivre la séquence de repas des travailleurs de quart. Le requérant pourrait être remboursé au taux du dîner lorsqu'il avait droit à deux repas par quart.
G-594	Harèlement. Processus de traitement de plaintes de harcèlement. La décision du répondant n'était pas conforme aux textes officiels applicables en matière de harcèlement. Présenter des excuses au requérant du fait que la décision du répondant n'était pas conforme aux textes officiels applicables en matière de harcèlement.	Accueillir le grief sur le fond et annuler la décision. La décision du répondant n'était pas conforme aux textes officiels applicables en matière de harcèlement. Présenter des excuses au requérant du fait que la décision du répondant n'était pas conforme aux textes officiels applicables en matière de harcèlement. Rejeter le grief sur le fond.
G-595	Harèlement. Processus de traitement de plaintes de harcèlement.	Rejeter le grief sur le fond. Le requérant ne s'est pas déchargé du fardeau de persuasion qui lui incombeait. Rejeter le grief sur le fond.
G-596	Harèlement. Processus de traitement de plaintes de harcèlement.	Rejeter le grief sur le fond. Le processus utilisé était satisfaisant.
G-597	Interprétation et application de la <i>Directive sur les voyages</i> et de la <i>Directive sur les postes isolés et les logements de l'État</i> . Frais de déplacement de personnes à charge d'un membre en congé de maladie se trouvant à l'extérieur de son poste d'origine.	Le requérant avait droit au remboursement de certains frais de déplacement de ses personnes à charge. Interprétation et application de la <i>Directive sur les postes isolés et les logements de l'État</i> . Frais de déplacement de personnes à charge d'un membre en congé de maladie se trouvant à l'extérieur de son poste d'origine.

Conclusions et recommandations du CEE	Objet/principales questions	N° de dossier du CEE
<p>Le CEE n'est pas habilité à examiner le dossier; le dossier ne peut faire l'objet d'un renvoi (exclu du champ d'application de l'article 36 du Règlement de la GRC; la politique en cause ne vise pas les ministères et les membres).</p>	<p>Santé et sécurité au travail – profil médical. Compétence du CEB.</p>	G-564
<p>Le CEB n'est pas habilité à examiner le dossier; le dossier ne peut faire l'objet d'un renvoi (exclu du champ d'application de l'article 36 du Règlement de la GRC; la politique en cause ne vise pas les ministères et les membres).</p>	<p>Rémunération au titre de la disponibilité lors d'une affectation à un poste isolé où travaillaient deux membres. Compétence du CEB.</p>	G-565
<p>Le CEB n'est pas habilité à examiner le dossier; le dossier ne peut faire l'objet d'un renvoi (exclu du champ d'application de l'article 36 du Règlement de la GRC; la politique en cause ne vise pas les ministères et les membres).</p>	<p>Droit à une rémunération supplémentaire pendant une mutation temporaire. Compétence du CEB.</p>	G-566
<p>Le CEB n'est pas habilité à examiner le dossier; le dossier ne peut faire l'objet d'un renvoi (exclu du champ d'application de l'article 36 du Règlement de la GRC; la politique en cause ne vise pas les ministères et les membres).</p>	<p>Indemnité de départ lors de la retraite. Compétence du CEB.</p>	G-567
<p>Le requérant a été privé de son droit à l'équité procédurale. Déclarer nulle la décision de niveau I et renvoyer le grief au niveau I afin que les demandes de communication du requérant soient traitées comme il se doit, que les parties aient la possibilité de présenter des observations éclairées et d'y répondre, et qu'une nouvelle décision soit rendue sur la foi d'un dossier complet. Rejeter le grief.</p>	<p>Interprétation et application de la Directive sur la réinstallation. Erreurs de procédure.</p>	G-568
<p>Le grief n'a pas été présenté dans le délai imparti. Aucune circonstance ne justifie une prorogation du délai. Rejeter le grief.</p>	<p>Interprétation et application de la Directive sur les voyages. Demande de remboursement de frais de repas.</p>	G-569
<p>La requérante n'a pas qualité pour agir, puis-que les actes en litige ne se sont pas produits dans le cadre de la gestion des affaires de la Gendarmerie. Rejeter le grief.</p>	<p>Délai de présentation d'un grief. Harcelement.</p>	G-570
<p>La requérante n'a pas qualité pour présenter un grief. Exigence selon laquelle un requérant doit avoir qualité pour présenter un grief.</p>		

ANNEXE B

Aperçu des conclusions et des recommandations du CEE : 2014-2015

N° de dossier du CEE	Objet/principales questions	Conclusions et recommandations du CEE
D-125	Agression sexuelle d'un autre membre en dehors des heures de travail. Appel contre la peine, à savoir l'ordre de démissionner.	Rejeter l'appel et confirmer la décision du comité d'arbitrage.
D-126	Caractère suffisant des motifs à l'appui de la décision du comité d'arbitrage. Remise en cause d'une conclusion rendue au procès criminel du membre. Considération des antécédents professionnels.	Appel d'une conclusion selon laquelle l'allégation avait été établie et appel contre la peine, à savoir l'ordre de démissionner.
D-126	Rapport sexuel consensuel pendant les heures de travail.	Appel d'une conclusion selon laquelle l'allégation avait été établie et appel contre la peine, à savoir l'ordre de démissionner.
D-126	Équité procédurale pendant l'audience et justesse des détails.	Appel d'une conclusion selon laquelle l'allégation avait été établie et appel contre la peine, à savoir l'ordre de démissionner.
D-126	Parité (caractère raisonnable) de la peine imposée par le comité d'arbitrage.	Appel d'une conclusion selon laquelle l'allégation avait été établie et appel contre la peine, à savoir l'ordre de démissionner.
D-126	Parité (caractère raisonnable) de la peine imposée par le comité d'arbitrage.	Appel d'une conclusion selon laquelle l'allégation avait été établie et appel contre la peine, à savoir l'ordre de démissionner.
D-126	Parité (caractère raisonnable) de la peine imposée par le comité d'arbitrage.	Appel d'une conclusion selon laquelle l'allégation avait été établie et appel contre la peine, à savoir l'ordre de démissionner.
D-126	Parité (caractère raisonnable) de la peine imposée par le comité d'arbitrage.	Appel d'une conclusion selon laquelle l'allégation avait été établie et appel contre la peine, à savoir l'ordre de démissionner.
D-126	Parité (caractère raisonnable) de la peine imposée par le comité d'arbitrage.	Appel d'une conclusion selon laquelle l'allégation avait été établie et appel contre la peine, à savoir l'ordre de démissionner.
D-126	Parité (caractère raisonnable) de la peine imposée par le comité d'arbitrage.	Appel d'une conclusion selon laquelle l'allégation avait été établie et appel contre la peine, à savoir l'ordre de démissionner.
D-126	Parité (caractère raisonnable) de la peine imposée par le comité d'arbitrage.	Appel d'une conclusion selon laquelle l'allégation avait été établie et appel contre la peine, à savoir l'ordre de démissionner.
D-126	Parité (caractère raisonnable) de la peine imposée par le comité d'arbitrage.	Appel d'une conclusion selon laquelle l'allégation avait été établie et appel contre la peine, à savoir l'ordre de démissionner.
D-126	Parité (caractère raisonnable) de la peine imposée par le comité d'arbitrage.	Appel d'une conclusion selon laquelle l'allégation avait été établie et appel contre la peine, à savoir l'ordre de démissionner.
D-126	Parité (caractère raisonnable) de la peine imposée par le comité d'arbitrage.	Appel d'une conclusion selon laquelle l'allégation avait été établie et appel contre la peine, à savoir l'ordre de démissionner.
D-126	Parité (caractère raisonnable) de la peine imposée par le comité d'arbitrage.	Appel d'une conclusion selon laquelle l'allégation avait été établie et appel contre la peine, à savoir l'ordre de démissionner.
D-126	Parité (caractère raisonnable) de la peine imposée par le comité d'arbitrage.	Appel d'une conclusion selon laquelle l'allégation avait été établie et appel contre la peine, à savoir l'ordre de démissionner.
D-126	Parité (caractère raisonnable) de la peine imposée par le comité d'arbitrage.	Appel d'une conclusion selon laquelle l'allégation avait été établie et appel contre la peine, à savoir l'ordre de démissionner.
D-126	Parité (caractère raisonnable) de la peine imposée par le comité d'arbitrage.	Appel d'une conclusion selon laquelle l'allégation avait été établie et appel contre la peine, à savoir l'ordre de démissionner.
D-126	Parité (caractère raisonnable) de la peine imposée par le comité d'arbitrage.	Appel d'une conclusion selon laquelle l'allégation avait été établie et appel contre la peine, à savoir l'ordre de démissionner.
D-126	Parité (caractère raisonnable) de la peine imposée par le comité d'arbitrage.	Appel d'une conclusion selon laquelle l'allégation avait été établie et appel contre la peine, à savoir l'ordre de démissionner.



Liste des lois, des règlements et des consignes

ANNEXE A

Lois

- Loi sur la GRC
- Loi visant à accroître la responsabilité de la Gendarmerie royale du Canada

Règlements

- **En vertu de la Loi sur la GRC** (en vigueur depuis le 28 novembre 2014)
- Règlement de la GRC (DORS/2014-281)
- Règlement prévoyant le serment du secret (DORS/2014-280)
- Règlement sur la cessation de la solde et des allocations des membres de la Gendarmerie royale du Canada (DORS/84-886)
- Règles de pratique et de procédure du Comité externe d'examen de la GRC (DORS/88-313)
- Règlement sur la sécurité et la confidentialité des renseignements au sein du Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada (DORS/88-397)
- **En vertu de la Loi sur la GRC** (avant le 28 novembre 2014)
- Règlement de la GRC (DORS/88-361)

Consignes du commissaire (liste non exhaustive)

- **En vertu de la Loi sur la GRC** (en vigueur depuis le 28 novembre 2014)
- Consignes du commissaire (déontologie) (DORS/2014-291)
- Consignes du commissaire (exigences d'emploi) (DORS/2014-292)
- Consignes du commissaire (administration générale) (DORS/2014-293)
- Consignes du commissaire (griefs et appels) (DORS/2014-289)
- Consignes du commissaire (enquête et règlement des plaintes de harcèlement) (DORS/2014-290)
- **En vertu de la Loi sur la GRC** (avant le 28 novembre 2014)
- Consignes du commissaire (griefs) [Abrogé] (DORS/2003-181)
- Consignes de 1997 du commissaire (représentation) [Abrogé] (DORS/97-399)
- Consignes du commissaire (mesures disciplinaires) [Abrogé] (DORS/88-362)
- Consignes du commissaire (procédure de révision de la classification des membres) (DORS/2001-248)
- Consignes du commissaire (pratique et procédure) [Abrogé] (DORS/88-367)
- Consignes du commissaire (qualités requises) [Abrogé] (DORS/88-366)
- Consignes du commissaire (règlement des différends en matière de promotions et d'exigences de postes) [Abrogé] (DORS/2000-141)

qui lui est renvoyé. Ces conclusions et recommandations doivent aussi démontrer aux parties qu'elles ont été entendues. Elles doivent reposer sur une analyse rigoureuse, être fondées en droit et pouvoir résister à un examen judiciaire. L'efficacité du processus d'examen des cas du CEF repose en grande partie sur la confiance dont témoignent les membres de la GRC et la GRC en tant qu'organisation envers les conclusions et les recommandations de fond du CEF. Le CEF veillera en permanence à ce que les changements dans la gestion ou l'exécution du programme ne nuisent pas à la qualité ou à l'intégrité de ses conclusions et recommandations.

Les mécanismes et les pratiques d'examen des cas du CEF sont surveillés, ajustés et évalués par l'entremise d'une initiative du CEF relative au traitement des cas.

Un élément clé de l'initiative relative au traitement des cas consiste à examiner la manière dont les ressources des avocats sont appliquées à différents dossiers et la façon dont la présidente et les avocats communiquent pendant le processus d'examen des cas. Un modèle souple, dans lequel les ressources des avocats peuvent être appliquées en fonction de la nature de chacun des dossiers, offre les meilleures chances d'améliorer et de garantir l'efficacité et les résultats du programme de manière optimale. L'évaluation du processus d'examen des cas ira de pair avec l'élaboration des normes de service et permettra d'appuyer cette mesure.

Le CEF établira des normes de service et présentera des rapports publics à leur sujet, comme l'exige la Loi sur la GRC – ces normes représenteront un outil important de gestion du programme et de responsabilisation.

Le CEF a commencé à élaborer les normes de service et est en voie d'établir un cadre à l'appui de ce processus d'élaboration. D'autres renseignements sont nécessaires pour permettre au CEF d'établir des normes de service appropriées et réalistes, notamment sur le plan de sa charge de travail future en fonction de la complexité des dossiers, du nombre de cas qui lui seront renvoyés et des processus qui seront nécessaires pour lui permettre de faire son travail. Actuellement, le CEF estime qu'il devra attendre que des cas lui soient renvoyés dans le cadre de la nouvelle loi pendant 12 mois pour disposer de suffisamment de renseignements en vue de prévoir sa charge de travail (il a reçu le premier de ces cas à la fin de mars 2015). La mise en oeuvre de délais irréalistes dans les normes de service pourrait présenter un risque pour l'intégrité du processus d'examen des cas du CEF si ces délais nuisaient à la capacité du CEF à effectuer des analyses et à formuler des conclusions et des recommandations approfondies et judiciaires. De même, des normes de service dont les délais sont trop longs ne contribueraient pas à régler les cas en temps opportun et ne seraient pas utiles aux objectifs du programme. Le CEF veillera à ce que les normes de service soient établies en fonction des renseignements et des évaluations les plus fiables et les plus complets à sa disposition.

PARTIE III – Activités du CEE dans le cadre de la nouvelle Loi sur la GRC

Une incertitude plane sur le nombre d'anciens cas et de cas relevant de la nouvelle loi qui seront renvoyés au CEE et, par conséquent, sur les besoins futurs de l'organisation en matière de ressources.

Il se peut que le nombre de cas qui seront renvoyés au CEE excède la capacité de l'organisation à les gérer. Cette situation pourrait survenir si les cas relevant de la nouvelle loi s'avéraient bien plus nombreux ou complexes que prévu ou si le traitement de ces cas entraînait des coûts opérationnels indirects qui ne sont pas prévus pour l'instant (p. ex., le CEE doit convoquer des audiences pour obtenir de l'information). Si ces risques se concrétisaient suffisamment, un arriéré de cas relevant de la nouvelle loi commencerait à s'accumuler et l'arriéré d'anciens cas prendrait aussi de l'ampleur. Le CEE surveillera le rendement du programme pour cerner et évaluer tout problème de capacité et prendra des mesures en collaboration avec la GRC au besoin. Le CEE rédigera aussi une analyse de rentabilisation en vue d'obtenir un financement stable et à long terme qui répondra à ses besoins.

Le CEE doit continuer à présenter des conclusions et des recommandations de grande qualité.

Le CEE doit continuer à présenter des conclusions et des recommandations garantant l'impartialité, l'indépendance et l'équité relativement à chaque cas

Les modifications apportées à la Loi sur la GRC et au Règlement de la GRC, ainsi que les nouvelles *Consignes du commissaire* qui sont entrées en vigueur le 28 novembre 2014, ont modifié le mandat du CEE et changeront, par la force des choses, la manière dont le CEE fonctionne. La mise en oeuvre de la nouvelle loi présente plusieurs défis et possibilités pour le CEE, dont les principaux sont résumés ci-après et sont tous liés au rôle que le CEE continue d'exercer à titre de tribunal administratif indépendant.

Défis et possibilités

Les dossiers de relations de travail renvoyés au CEE pour examen doivent être traités de façon juste et transparente, et le plus rapidement possible.

Il est impératif que les dossiers soient examinés dans les meilleurs délais; les retards déraisonnables peuvent compromettre le bien-fondé et la validité réelle et perçue des conclusions et des recommandations et, au bout du compte, des décisions finales. Les conflits non réglés au travail peuvent nuire et nuirent effectivement au bien-être et au rendement des employés concernés et à ceux d'autres employés faisant partie des groupes de travail touchés. Les retards dans le traitement des dossiers, peu importe à quelle étape du processus, nuisent au moins dans une certaine mesure à l'atteinte des résultats escomptés. Le CEE évaluera ses pratiques d'examen des cas et en améliorera la rapidité dans la mesure du possible.

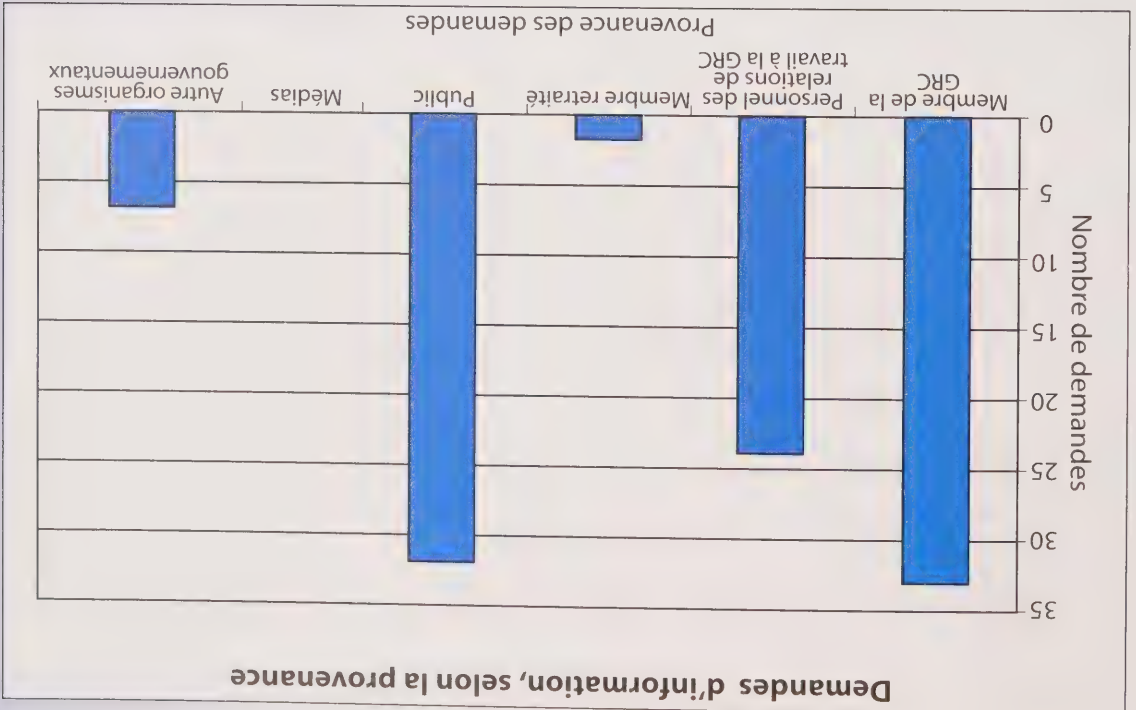
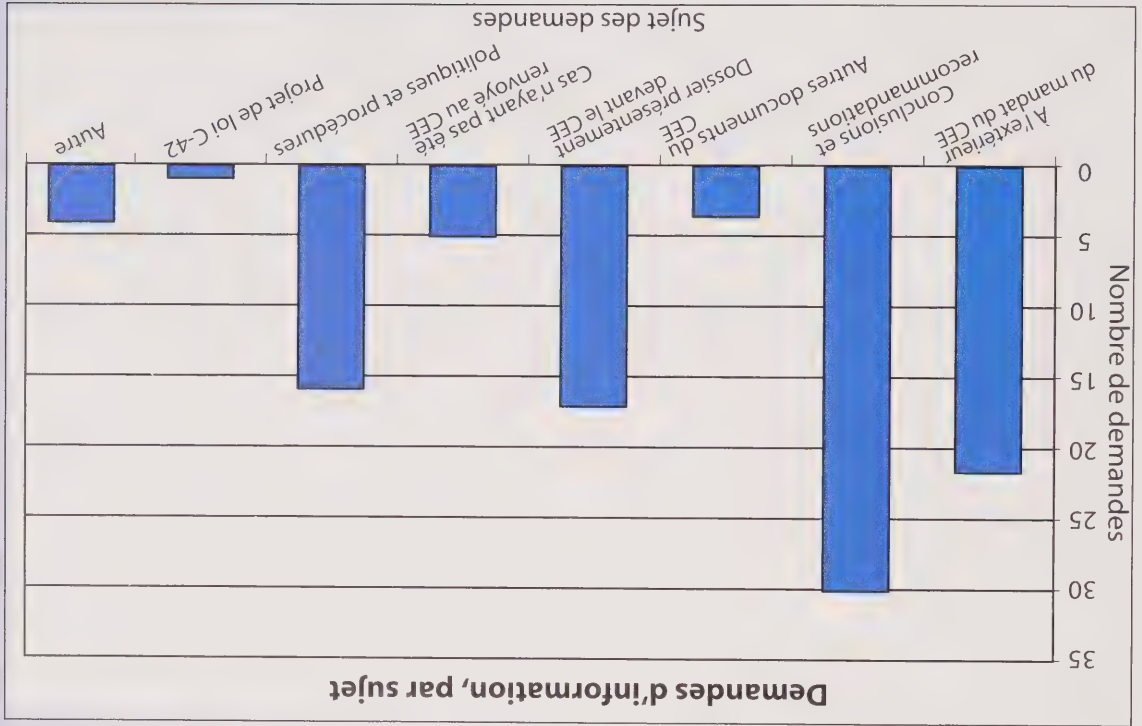
Le gouvernement du Canada est en voie de mettre en ligne l'information et les services du gouvernement sur son site Web central, *Canada.ca*. Service Canada agit à titre d'éditeur principal. Le CEB a participé à l'initiative *Canada.ca*, y compris aux discussions concernant les thèmes et les sujets des pages de navigation, avec Service Canada et Sécurité publique Canada à titre de responsable de thème – les discussions portaient sur le meilleur moyen d'aider les utilisateurs à trouver les services et l'information dont ils ont besoin. Un profil institutionnel du CEB a été établi et il a été publié sur le site *Canada.ca* en mars 2015. Le site Web actuel du CEB demeurera accessible jusqu'à ce que tout son contenu Web soit transféré vers le site *Canada.ca*.

Services corporatifs

Le CEB doit répondre à diverses obligations en matière de responsabilité, de production de rapports et de gestion, prévues par la loi ou non, notamment en ce qui concerne les pouvoirs délégués relatifs aux ressources humaines et aux finances, la gestion de l'information, l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels, les communications, l'approvisionnement, les locaux et les rapports de l'organisation. Compte tenu de la petite taille du CEB et du très vaste éventail d'obligations et de responsabilités qu'il doit assumer, le CEB utilise une approche souple qui met à contribution des capacités internes et des sources externes de soutien. En 2014-2015, comme au cours des années précédentes, le CEB a demandé et reçu de l'aide et des conseils de la part de la communauté des petits organismes et des organismes centraux, a acheté des services en appui à



certaines activités et a signé un protocole d'entente pour que Sécurité publique Canada assure un soutien à l'égard d'un vaste ensemble de services corporatifs. Une importante activité corporative réalisée en 2014-2015 a été l'établissement au CEB d'un nouveau plan de tenue de documents conforme à la *Directive sur la tenue de documents* du Conseil du Trésor. Dans le même ordre d'idées, le personnel du CEB a suivi une formation de sensibilisation à la sécurité de base pour mieux comprendre les diverses exigences et veiller à ce que les pratiques de protection d'information et d'autres biens demeurent vigoureuses au CEB.



permettent à l'organisation de contribuer aux pratiques de relations de travail efficaces et à la responsabilisation au sein de la GRC.

Le *Communiqué* du CEB, publié habituellement tous les trois mois, comprend des sommaires de cas et des articles sur des questions fréquemment soulevées dans les cas. Il est distribué aux détachements et aux bureaux de la GRC de partout au pays et est affiché sur le site Web du CEB en tant que ressource favorisant la connaissance et la compréhension de questions relatives au milieu de travail et aux relations de travail. Trois *Communiqués* ont été publiés et distribués en 2014-2015.

Le site Web du CEB (www.erc-cee.gc.ca) comprend d'importants documents de référence et des rapports de l'organisation, dont les rapports annuels au Parlement et les *Communiqués* du CEB. Le site Web contient aussi une vaste base de données qui permet de chercher les sommaires des conclusions et recommandations du CEB ainsi que les résumés des décisions du commissaire de la GRC relativement aux dossiers examinés par le CEB. En outre, le site Web comprend les articles, les documents de recherche et les rapports spécialisés du CEB les plus demandés qui font état des principales questions relatives au mandat du CEB.

Les activités de liaison comprennent habituellement des séances d'information ou de formation auprès de membres de la GRC à la Direction générale, dans les quartiers généraux des divisions et dans les détachements. En outre, les employés du CEB participent ou contribuent à la formation offerte par la GRC. En 2014-2015, le personnel du CEB a offert une séance d'information aux représentants des relations fonctionnelles nouvellement nommés à la GRC. Des discussions ont maintenu lieu régulièrement avec les gestionnaires du programme de la GRC pour assurer une coordination supplémentaire entre les deux

Demandes d'information

organismes quant à l'administration du programme. Plusieurs employés du CEB ont aussi participé à une formation interne de la GRC de plusieurs jours qui portait sur la mise en oeuvre de la nouvelle loi. Il se peut que le personnel du CEB élargisse la portée de ses activités de liaison auprès de différents éléments de la GRC. Cette mesure sera mise de l'avant en fonction des priorités opérationnelles et des ressources disponibles.

Chaque année, le CEB répond à des demandes d'information au sujet de son programme et de ses activités de la part du public, des médias, d'autres organismes gouvernementaux et de la GRC. En 2014-2015, le CEB a répondu à 98 demandes d'information. Un peu plus de la moitié des demandes provenaient de la GRC et étaient généralement formulées par des membres de la GRC ou du personnel des relations de travail à la GRC qui souhaitaient s'informer de l'état d'avancement de dossiers ou du rôle du CEB. Les membres du public constituaient le deuxième groupe de demandeurs en importance et souhaitaient habituellement obtenir de l'information générale sur le programme du CEB. En moyenne, le CEB a répondu à chacune de ces demandes dans un délai d'une journée. Parfois, les demandes nécessitent certaines recherches ou vérifications et la réponse était ensuite fournie dès que possible. Les graphiques ci-après présentent des renseignements sommaires sur les demandes d'information.

Les activités de liaison et de communication, sous diverses formes, représentent d'importants éléments du travail du CEB et

Activités de liaison et de communication

Dans le dossier **D-126**, les parties ont proposé conjointement une peine constituée principalement d'une confiscation de la solde pour une période de 10 jours de travail. Le comité d'arbitrage a rejeté cette proposition sans examiner s'il y avait un éventail de peines appropriées et a ordonné au membre de démissionner. Le membre a interjeté appel.

Le CEB a recommandé au commissaire d'accepter l'appel. Le comité d'arbitrage a commis une erreur en rejetant la proposition conjointe en l'espèce. Les comités d'arbitrage ne sont pas obligés d'accepter les propositions conjointes, mais ils doivent néanmoins les examiner attentivement. Le CEB a indiqué que le critère pour déterminer si un comité d'arbitrage peut rejeter une proposition conjointe sur la peine consiste à analyser la question de savoir si la peine proposée déconsidérerait l'administration de la justice ou irait à l'encontre de l'intérêt public.

Selon le CEB, le comité d'arbitrage n'a pas examiné la peine proposée avec la considération qu'elle méritait, car il n'a pas expliqué en quoi elle irait à l'encontre de l'intérêt public ou déconsidérerait l'administration de la justice. La peine proposée faisait partie de l'éventail des peines mentionnées dans d'autres cas semblables et s'avérerait raisonnable dans les circonstances. Le CEB a recommandé au commissaire d'imposer la peine que les parties avaient proposée conjointement au comité d'arbitrage.

Les parties à une audience disciplinaire peuvent décider de présenter une proposition conjointe au comité d'arbitrage lorsqu'elles s'entendent sur une peine appropriée. Le comité d'arbitrage n'est pas obligé d'accepter cette proposition, mais il doit en tenir compte pour choisir la peine à imposer. De façon générale, il faut faire preuve de retenue à l'égard des décisions des comités d'arbitrage sur les peines à imposer lorsqu'elles sont portées en appel. Une peine imposée par un comité d'arbitrage peut être examinée en appel si le comité d'arbitrage a commis une « erreur de principe ». L'une des erreurs pouvant faire l'objet d'un examen est celle par laquelle le comité d'arbitrage traite incorrectement une proposition présentée conjointement par les parties ou n'en tient pas compte.

Propositions conjointes sur la peine

n'ait pas force obligatoire dans un contexte différent.

En concluant qu'il y avait eu abus de confiance dans le contexte d'une présumée agression sexuelle, le comité d'arbitrage n'a pas remis en cause, à tort, la conclusion du juge du procès relativement à une accusation de voies de fait. Le comité d'arbitrage devait évaluer les répercussions de l'inconduite sur la relation employeur-employé, ce qui représente un contexte différent de l'évaluation de l'abus de confiance lors de la détermination de la peine en matière criminelle. En outre, le comité d'arbitrage disposait d'éléments de preuve que le juge du procès ne possédait pas, dont une description de l'attouchement sexuel, une déclaration de la victime et un témoignage du superviseur du membre dans lequel le superviseur indiquait qu'il n'avait plus confiance envers le membre.

Questions remises en cause

Les comités d'arbitrage doivent parfois rendre des conclusions sur des questions ayant été examinées dans une procédure criminelle découlant du même incident. Le CEB examine occasionnellement des appels dans lesquels on affirme qu'un comité d'arbitrage a remis en cause, à tort, une conclusion rendue auparavant lors d'un procès criminel.

Le dossier **D-125** concernait un membre ayant agressé sexuellement un autre membre lors d'une fête en dehors des heures de travail. Lors du procès criminel, le membre a plaidé coupable à une accusation moins grave, soit voies de fait. Les éléments de preuve dont disposait le juge du procès ne comprenaient pas le fait qu'il y avait eu attouchement sexuel au cours des voies de fait. Lors de la détermination de la peine dans l'affaire criminelle, le juge du procès a conclu qu'il n'y avait pas eu abus de confiance eu égard aux voies de fait.

Dans la procédure ultérieure devant un comité d'arbitrage de la GRC, les éléments de preuve indiquaient qu'il y avait eu attouchement sexuel. Le membre a aussi reconnu que ses gestes constituaient une agression sexuelle. Le comité d'arbitrage a conclu que le membre avait commis un abus de confiance et lui a ordonné de démissionner. Le membre a interjeté appel en faisant valoir que le comité d'arbitrage avait remis en cause, à tort, la conclusion du juge du procès.

Le CEB a recommandé au commissaire de rejeter ce motif d'appel. Ce faisant, il a invoqué la jurisprudence de la Cour suprême du Canada selon laquelle il peut être permis de remettre en cause une conclusion lorsque de nouveaux éléments de preuve jettent de façon probante un doute sur le résultat initial ou lorsque l'équité exige que le résultat initial

preuve présentées pendant l'audience sur la question du consentement, y compris des éléments de preuve sur la fausse déclaration reprochée au membre. Le membre a interjeté appel des décisions du comité d'arbitrage sur l'allégation et la peine.

Le CEB a recommandé au commissaire d'accueillir l'appel. Le CEB a reconnu que les détails de l'allégation n° 1 portaient uniquement sur la question du rapport sexuel consensuel, mais il a conclu que le comité d'arbitrage aurait dû rendre une décision sur cette question et confirmer la nature de l'inconduite décrite dans les détails avant d'entendre les témoignages. Puisque le comité d'arbitrage n'a pas rendu cette décision, des éléments de preuve visant à établir l'absence de consentement ont été présentés. Le comité d'arbitrage a commis une erreur en invoquant ces éléments de preuve pour ordonner au membre de démissionner.

Le CEB a également conclu que le comité d'arbitrage, dès de début de l'audience, aurait dû clarifier la question de savoir si les paragraphes n°s 5 et 6 de l'allégation n° 1 avaient effectivement été retirés compte tenu du retrait de l'allégation n° 2. Puisque l'allégation n° 1 concernait uniquement le rapport sexuel reproché au membre pendant qu'il était de service, les éléments de preuve ayant trait aux déclarations à un supérieur n'avaient rien à voir avec la décision du comité d'arbitrage. Puisque le comité d'arbitrage n'a pas clarifié cette question dès le départ, des éléments de preuve non pertinents ont été admis au sujet des déclarations faites par le membre, éléments de preuve que le comité d'arbitrage a considérés à tort pour ordonner au membre de démissionner.

Le CEB a recommandé la tenue d'une nouvelle audience.

Appels de décisions relatives à

des mesures disciplinaires

En vertu de l'article 45.15 de la Loi sur

la GRC en vigueur avant sa modification le

28 novembre 2014, le commissaire renvoyait

au CEB tout appel d'une décision d'un

comité d'arbitrage disciplinaire de la GRC

(comité d'arbitrage) avant de l'examiner.

Conformément à la partie IV de la Loi sur

la GRC, le CEB examine l'ensemble du dossier

de la procédure, y compris la transcription de

l'audience, les éléments de preuve présentés,

la décision du comité d'arbitrage et les

arguments en appel. Il soumet ensuite un

rapport exhaustif au commissaire et aux

parties dans lequel il présente ses conclusions

et recommandations relatives aux questions

soulevées en appel.

Cette année, le CEB a émis des conclusions et

recommandations dans deux appels relatifs

à des mesures disciplinaires qui soulevaient

chacun plusieurs questions importantes.

L'une de ces questions concernait

l'importance de veiller à ce que les membres

faisant l'objet d'une audience disciplinaire

soient traités de façon équitable sur le plan

de la procédure, et ce, en s'assurant qu'ils

reçoivent les détails précis des allégations

qui pèsent contre eux. Une autre question se

rapportait aux circonstances dans lesquelles

un comité d'arbitrage peut, à bon droit,

rendre des conclusions sur une question

ayant fait l'objet de conclusions dans une

procédure criminelle portant sur la même

affaire. Une autre question concernait la

façon dont les comités d'arbitrage devaient

traiter les propositions conjointes sur la

peine.

Justesse des détails

Dans une affaire disciplinaire, les détails

d'une allégation décrivent l'inconduite

présumée du membre. Ils aident aussi le

membre à comprendre l'allégation et à y

répondre judicieusement.

Dans le dossier **D-126**, le CEB s'est penché

sur l'importance que revêtent les détails pour

garantir une audience équitable. Le membre

s'était apparemment comporté de façon

scandalieuse en ayant eu un rapport sexuel

pendant qu'il était de service (allégation n° 1).

Il aurait aussi fait une fausse déclaration à

un officier supérieur au sujet de ce rapport

sexuel (allégation n° 2). Les paragraphes n° 5

et 6 des détails de l'allégation n° 1 étaient

les mêmes que les détails de l'allégation n° 2,

en ce sens que ces deux groupes de détails

portaient sur la fausse déclaration reprochée

au membre. Au début de l'audience, le

représentant de l'officier compétent

(ROC) a retiré l'allégation n° 2. Toutefois,

les paragraphes n° 5 et 6 des détails de

l'allégation n° 1 n'ont pas été retirés et le

comité d'arbitrage n'a pas demandé au ROC

s'il avait l'intention de les retirer.

Le membre a reconnu la véracité de

l'allégation n° 1, mais n'était pas d'accord

pour dire qu'il s'agissait d'un rapport sexuel

non consensuel. Par conséquent, le comité

d'arbitrage a tenu une audience sur la

question de savoir si le rapport sexuel était

consensuel. Au cours de l'audience, le comité

d'arbitrage a entendu des témoignages sur

la question du consentement et sur la fausse

déclaration reprochée au membre, après quoi

il a établi que la portée de l'allégation n° 1 se

limitait à un rapport sexuel consensuel et ne

couvrait pas la fausse déclaration reprochée

au membre, même si les paragraphes n° 5

et 6 figuraient toujours dans les détails de

l'allégation n° 1.

Le comité d'arbitrage a conclu que

l'allégation n° 1 avait été établie. Il a ensuite

tenu une audience sur la peine et a ordonné

au membre de démissionner. Au cours de

l'audience sur la peine, le comité d'arbitrage

a pris en considération des éléments de



d'incidents graves et regrettables, échelonnés sur une certaine période, puissent montrer qu'il y a harcèlement. Le répondant a conclu que le présumé harceleur avait commis deux actes inappropriés sur une certaine période, mais il n'a pas réfléchi à la possibilité que ces actes, considérés dans leur ensemble, puissent constituer du harcèlement. Le CEB a recommandé au commissaire d'annuler la décision du répondant. Il a aussi recommandé au commissaire de présenter des excuses au requérant du fait que la décision du répondant n'était pas conforme aux textes officiels applicables en matière de harcèlement.

Le dossier **G-596** portait sur la même question. Toutefois, le CEB est parvenu à une autre conclusion dans cette affaire. Encore une fois, le requérant a présenté une plainte de harcèlement contre un supérieur. La plainte comprenait plusieurs allégations et a fait l'objet d'une enquête. Le répondant a conclu que les allégations n'étaient pas fondées. Le requérant a présenté un grief et a fait valoir que le répondant n'avait pas considéré les présumés incidents de harcèlement dans leur ensemble. Le CEB a recommandé au commissaire de rejeter le grief. Contrairement au dossier **G-594**, le dossier **G-596** ne comprenait aucune série d'incidents offensants et regrettables qui auraient pu être examinés convenablement dans leur ensemble en vue de déterminer s'ils représentaient un comportement répété constituant du harcèlement. L'omission par le répondant d'examiner si plusieurs allégations, considérées dans leur ensemble, pourraient constituer du harcèlement, n'allait donc pas à l'encontre des textes officiels en matière de harcèlement. De plus, les décisions du répondant et de l'arbitre de niveau I ne posaient pas de problème.

Enfin, dans le dossier **G-595**, le requérant a présenté une plainte de harcèlement contre un supérieur, laquelle comprenait trois allégations. Au terme d'une enquête, le répondant a conclu qu'aucune des allégations n'avait été prouvée. Le requérant a présenté un grief dans lequel il a indiqué que la décision du répondant était dépourvue de fondement et d'éthique. Il n'a pas présenté d'arguments ou d'observations à l'appui de sa position. Il a plutôt déclaré à plusieurs reprises qu'il avait été victime de harcèlement. Le CEB ne s'est pas penché sur la position du requérant selon laquelle il avait été victime de harcèlement, et ce, pour deux raisons. Premièrement, le grief portait sur la question de savoir si la décision du répondant de rejeter la plainte de harcèlement du requérant était conforme aux lois et aux politiques pertinentes. Deuxièmement, le présumé harceleur n'agissait pas à titre de partie dans le grief et n'avait pas eu l'occasion de se faire entendre au niveau I ou II.

Le CEB a recommandé au commissaire de rejeter le grief, puisque le requérant ne s'était pas chargé du fardeau de persuasion qui lui incombait. Le requérant n'a pas présenté d'arguments ou d'observations pour étayer son affirmation selon laquelle la décision du répondant était dépourvue de fondement et d'éthique. En outre, il n'a pas expliqué les raisons pour lesquelles il contestait la décision de niveau I. Le dossier comprenait des documents issus du dossier d'enquête sur la plainte de harcèlement, mais ceux-ci n'indiquaient pas que la décision du répondant était manifestement dépourvue de fondement ou d'éthique. Le CEB n'a pas conclu qu'il y avait des exemples d'impropriétés après examen du dossier, car cette conclusion reposerait sur des conjectures et des éléments non probants.

nouveau. Deuxièmement, le 1^{er} avril 2010, le taux d'AVV précédent est devenu caduc et un nouveau taux d'AVV est entré en vigueur.

Plaintes de harcèlement

Le CBE est résolu à aider la Gendarmerie à atteindre son objectif consistant à offrir un milieu de travail exempt de harcèlement. Le CBE s'est traditionnellement penché sur deux catégories de griefs en matière de harcèlement : ceux dans lesquels il y a présomption de harcèlement et ceux dans lesquels on examine la façon dont la Gendarmerie gère son processus de traitement des plaintes de harcèlement. Cette année, le CBE a examiné plusieurs griefs appartenant à la deuxième catégorie. Les dossiers **G-594, G-595 et G-596** découlent de décisions par lesquelles différents répondants ont rejeté respectivement trois plaintes de harcèlement distinctes, mais liées entre elles, qui avaient été présentées par un seul membre contre trois différents présumés harceleurs.

Dans le dossier **G-594**, le requérant a présenté une plainte de harcèlement contre un supérieur, laquelle comprenait huit allégations. Au terme d'une enquête, le répondant a conclu qu'aucune des allégations n'était fondée, mais que deux d'entre elles concernaient des comportements notables et inappropriés qui méritaient un suivi. Le requérant a présenté un grief. Il a notamment fait valoir que le répondant n'avait pas considéré les présumés incidents de harcèlement dans leur ensemble. Le CBE a conclu que le grief devrait être accueilli. La décision du répondant allait à l'encontre des textes officiels applicables en matière de harcèlement. Plus particulièrement, le répondant n'avait pas appliqué un principe important des politiques sur le harcèlement voulant qu'une série

poste isolé. Toutefois, il avait droit au remboursement de certains de leurs frais de déplacement pour soins médicaux déboursés après que la famille avait cessé d'occuper la résidence susmentionnée, car aucune disposition convenable ne pouvait alors être prise à leur égard. Le requérant se trouvait dans une situation exceptionnelle au sens de la politique sur les voyages de la Gendarmerie. Par conséquent, certains frais pouvaient être remboursés.

Dans le dossier **G-600**, le requérant a présenté une demande d'AVV. La répondante a reçu la demande le 9 avril 2010. Elle a conclu que la demande donnait droit à un remboursement à un taux publié le 1^{er} avril 2010 par le Secrétaire du Conseil du Trésor (SCT). Le requérant considérait que la demande donnait droit à un remboursement à des taux plus élevés publiés en mai 2009 par le SCT. Il a déclaré que les taux d'AVV demeuraient en vigueur pendant 12 mois, conformément à une « note » complémentaire figurant dans la disposition applicable de la *DPILÉ*. La répondante a rejeté cette position en faisant valoir qu'elle allait à l'encontre de documents d'orientation de la *DPILÉ* et que les taux de 2009 avaient été remplacés. Le requérant a présenté un grief. Le CBE a recommandé au commissaire de rejeter le grief. La note complémentaire ajoutée dans la disposition applicable de la *DPILÉ* n'avait pas pour but d'établir des périodes d'application fixes relativement aux taux d'AVV. La note ne remplaçait pas le libellé du corps de la disposition qu'elle accompagnait, qui traitait seulement de l'établissement de taux annuels et semestriels d'AVV. Cette interprétation était appuyée par les documents d'orientation de la *DPILÉ*, lesquels illustraient deux points importants. Premièrement, un taux d'AVV demeurait en vigueur jusqu'à ce que le SCT en publie un

Frais de repas :

Selon la DVCT, les employés peuvent se faire rembourser les frais de repas qu'ils assument lorsqu'ils sont en déplacement. Dans les dossiers **G-572 à G-593**, le requérant s'était fait rembourser ses frais de repas pris à la mi-quart lors de ses déplacements au taux du déjeuner prévu dans la DVCT. Il a demandé à se faire rembourser ces frais au taux du dîner, qui correspondait à une somme plus élevée, au motif qu'il avait pris ces repas en soirée. La Gendarmerie a rejeté cette demande. Le requérant a présenté de nombreux griefs, soit un pour chaque remboursement qu'il s'était vu refuser au taux du dîner. Dans l'un des griefs (**G-593**), le requérant a demandé à se faire rembourser rétroactivement, au taux du dîner, tous les repas qu'il avait pris au cours d'une période de cinq ans.

Le CBE a recommandé le rejet de tous les griefs du requérant concernant le remboursement des frais de repas pris à la mi-quart au taux du dîner (c'est-à-dire les dossiers **G-572 à G-592**). Selon la DVCT, les travailleurs de quart devaient se faire rembourser leurs frais de repas selon la séquence des repas petit-déjeuner, déjeuner et dîner, et ce, peu importe s'ils travaillaient pendant un quart de jour ou de soir. Par conséquent, le requérant s'était fait rembourser à juste titre ses frais de repas pris à la mi-quart au taux du déjeuner.

Le CBE a recommandé que le grief dans le dossier **G-593** soit accueilli en partie, car il était difficile d'établir si le requérant s'était fait rembourser comme il se doit certains frais de dîner vérifiables qu'il avait assumés pendant qu'il était en déplacement.

Prestations offertes aux membres dans les postes isolés :

des postes isolés. Elle rembourse les frais de déplacement des membres et de leurs personnes à charge lorsque les membres doivent recevoir des soins médicaux dans un centre urbain étant donné que les établissements dans le poste isolé n'offrent pas les soins adéquats. La Gendarmerie offre aussi une aide au titre des voyages pour vacances (AVV) aux membres et à leurs personnes à charge résidant dans les postes isolés, peu importe s'ils prennent ou non des vacances.

Dans le dossier **G-597**, le requérant est tombé malade pendant qu'il était en vacances à l'extérieur de son poste isolé avec ses personnes à charge. À la fin des vacances du requérant, lui et les membres de sa famille ne sont pas retournés au poste isolé. Ils sont plutôt restés dans une ville pour que le requérant y reçoive des soins médicaux. Ils ont ensuite pris leurs effets mobiliers dans leur résidence située au poste isolé. Plus tard, le requérant a présenté les demandes de remboursement des membres de sa famille relativement aux frais de déplacement pour soins médicaux. La répondante a vérifié les demandes et n'a pas tenu compte des frais de déplacement des personnes à charge. Elle a fait valoir que les demandes de remboursement ne pouvaient être approuvées au titre de la Directive sur les postes isolés et les logements de l'État (DPILÉ) parce que le requérant n'avait pas besoin d'être accompagné pendant qu'il recevait les soins médicaux. Le requérant a présenté un grief.

Le CBE a recommandé au commissaire d'accueillir le grief en partie. Le requérant n'avait pas droit au remboursement des frais de déplacement pour soins médicaux déboursés pour ses personnes à charge au cours de la période où elles auraient pu retourner à leur résidence située au

ILP : La Directive sur les voyages du Conseil du Trésor (DVCT) prévoit trois types de logement pour les membres en déplacement : les logements commerciaux, les locaux d'hébergement du gouvernement et d'une institution ainsi que les logements particuliers non commerciaux. Un membre résidant dans un logement particulier non commercial a droit à l'ILP, qui représente une indemnité financière.

Le dossier **G-599** concernait un requérant ayant logé dans une chambre d'hôtel – qui représente un logement commercial – en occupation double alors qu'il fournissait des services policiers au Sommet de la Francophonie. À son retour, le requérant a présenté une demande d'ILP, laquelle a été rejetée par la Gendarmerie. Le requérant a présenté un grief dans lequel il a fait valoir deux arguments liés entre eux. Premièrement, il a déclaré que la DVCT prévoyait que les voyageurs occupant des logements commerciaux devaient être placés dans des chambres en occupation simple. Deuxièmement, puisqu'il avait dû loger dans une chambre en occupation double, il devrait être considéré comme un membre ayant logé dans un logement particulier non commercial et devrait recevoir l'ILP en conséquence.

Le CEB a recommandé que le grief soit rejeté. La DVCT établissait une norme selon laquelle les voyageurs occupant un logement commercial devaient séjourner dans une chambre individuelle. Or, une norme n'est pas absolue. Certaines circonstances peuvent faire que la Gendarmerie n'est pas raisonnablement en mesure de respecter une norme établie. De toute façon, il reste que le requérant a séjourné dans un logement commercial, et non dans un logement particulier non commercial. Par conséquent, il n'avait pas droit à l'ILP.

- la compétence du CEB à présenter des conclusions et des recommandations dans un grief, comme le prévoit l'article 36 du Règlement de la GRC (1988) (**G-564, G-565, G-566, G-567, G-598**);
 - la qualité d'un membre pour présenter un grief en vertu du paragraphe 31(1) de la Loi sur la GRC (**G-570, G-571**);
 - la question de savoir si un grief a été présenté dans les délais prévus au paragraphe 31(2) de la Loi sur la GRC (**G-563, G-569**);
 - la question de savoir si la GRC a respecté ses obligations en matière de communication d'information énoncées au paragraphe 31(4) de la Loi sur la GRC (**G-568**);
 - la question de savoir si l'affaire était sans objet (**G-571**);
 - la question de savoir si le processus applicable au grief était équitable sur le plan procédural (**G-568**).
- Le CEB peut formuler différentes recommandations selon le type et l'importance des questions préliminaires soulevées dans un grief donné. Il peut recommander de ne prendre aucune mesure, d'accueillir le grief ou d'adopter une ou plusieurs autres stratégies seules ou combinées.

Indemnisation financière

Cette année, le CEB s'est penché sur plusieurs griefs qui soulevaient des questions sur l'indemnisation financière des membres. Certaines questions concernaient l'indemnité d'hébergement dans un logement particulier (ILP), les frais de repas et certaines prestations offertes aux membres affectés dans des postes isolés.

loi ainsi que la nature et la complexité de ces dossiers) ainsi que les ressources mises à la disposition du CEB.

Etablissement des priorités relatives à l'examen des dossiers

En général, le CEB traite les dossiers selon l'ordre dans lequel il les reçoit, et ce, par souci de justice et d'équité. Toutefois, pour gérer activement les anciens cas, le CEB a établi un ordre de priorité parmi les cas afin d'améliorer l'efficacité du processus et de tenir compte des différentes répercussions que les retards du CEB occasionnent aux membres concernés et à l'organisation (p. ex., dans les dossiers disciplinaires où la peine imposée serait le congédiement ou dans les cas de licenciement). De plus, le CEB a donné priorité aux dossiers comportant des questions préliminaires (p. ex., questions relatives au respect des délais ou au bien-fondé du renvoi au CEB). Ces dossiers peuvent souvent être traités rapidement et il importe de les remettre en temps opportun à la GRC afin que les décisions finales puissent être rendues et que les processus prennent fin au sein de la Gendarmerie.

Le CEB continue d'élaborer son cadre en vue d'établir un ordre de priorité dans les cas qu'il examine, et ce, en tenant compte du fait que les peines imposées dans les cas relevant de la nouvelle loi s'appliqueront immédiatement aux membres et ne seront pas mises en suspens en attendant l'issue de l'appel (comme c'était le cas dans le cadre de l'ancienne loi).

Faits saillants des cas en 2014-2015

En tant que tribunal quasi judiciaire, le CEB examine les cas en appliquant le principe



Questions préliminaires

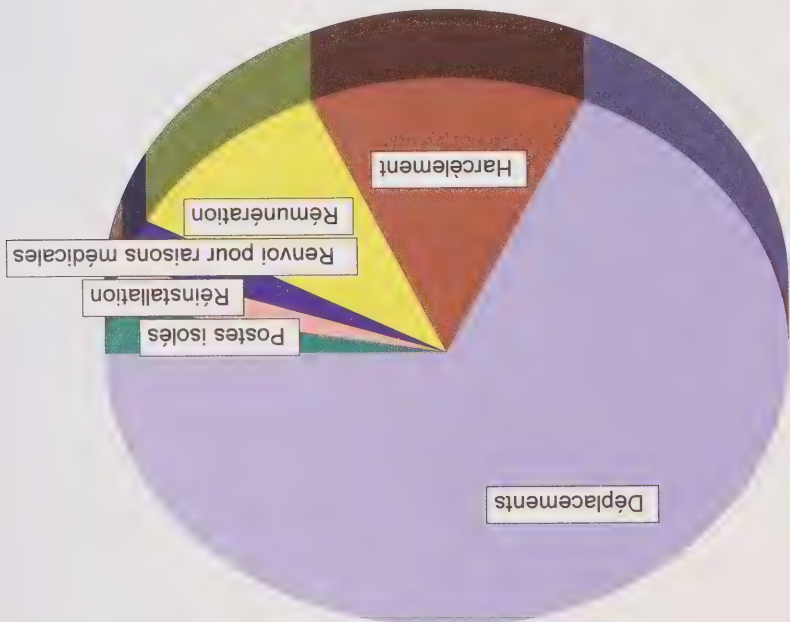
En général, les questions préliminaires doivent être réglées par les parties et les arbitres avant que le fond ou la substance d'un grief soit débattu et tranché. Dans le contexte des griefs de la GRC, certaines questions préliminaires découlent d'exigences légales, tandis que d'autres découlent de la common law. Cette année, le CEB s'est penché sur bon nombre de questions préliminaires, dont :

Appels de décisions concernant des griefs

de la primauté du droit et en s'appuyant sur les principes de l'équité, de l'impartialité, de l'indépendance et de la transparence. Le CEB est un organisme de recommandation qui présente des conclusions et des recommandations de la même façon qu'un organisme décisionnaire rend des décisions. La présente section résume certains aspects clés des cas ayant été examinés et ayant fait l'objet de conclusions et de recommandations par le CEB en 2014-2015.

des deux dossiers d'appels relatifs à des mesures disciplinaires que le CEB a traités lors du dernier exercice portaient chacun sur une décision par laquelle le comité d'arbitrage avait ordonné au membre de démissionner. Le graphique ci-après illustre la répartition des types de dossiers parmi les 38 dossiers de griefs ayant été traités. Les dossiers concernant des demandes d'indemnité de déplacement, des questions de rémunération et des plaintes de harcèlement ont représenté une part importante des griefs examinés en 2014-2015, comme c'est le cas depuis plusieurs années.

Griefs selon le type



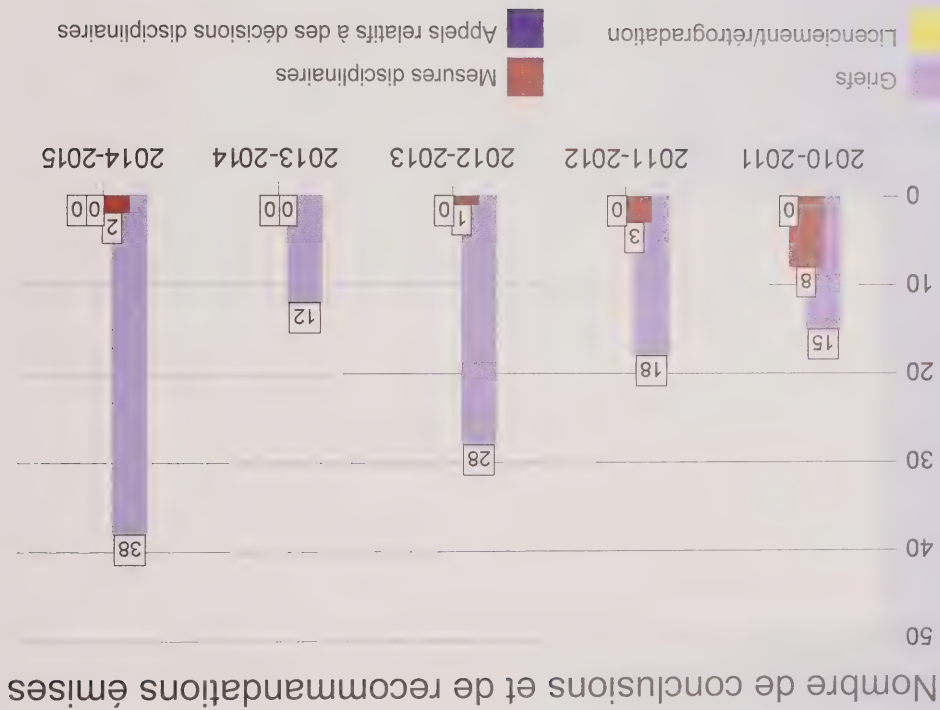
Progrès accomplis dans la réduction de l'« arrière »

À la fin de 2014-2015, 64 anciens dossiers étaient en cours au CEB, à savoir 53 griefs, 10 appels relatifs à des mesures disciplinaires et 1 appel en matière de renvoi, ainsi qu'un appel d'une décision d'une autorité disciplinaire relevant de la nouvelle loi.

En 2014-2015, l'arrière d'anciens dossiers au CEB a été réduit de 30 %, passant de 91 dossiers au début de l'exercice à 64 à la fin de l'exercice. Cette réduction s'explique par plusieurs facteurs, notamment le traitement accéléré des dossiers comportant des questions préliminaires telles que le

respect des délais, les efforts déployés par le CEB pour modifier et adapter ses pratiques d'examen des cas afin d'en optimiser l'efficacité; le nombre élevé de dossiers portant sur des questions d'indemnité de déplacement relativement simples; et le fait que la GRC a renvoyé moins de dossiers au CEB que d'habitude (c.-à-d. environ la moitié de la moyenne annuelle des dossiers renvoyés au cours des cinq dernières années). En 2015-2016 et au cours des exercices suivants, les progrès dans la réduction de l'arrière des anciens cas varieront en grande partie selon deux principaux facteurs : la charge de travail du CEB (dont le nombre de dossiers renvoyés au CEB en vertu de l'ancienne et de la nouvelle





Dossiers traités – Conclusions et recommandations émises

Tous les dossiers renvoyés au CEF en 2014-2015 ont été examinés préalablement pour déterminer s'ils soulevaient des questions préliminaires (p. ex., bien-fondé du renvoi et respect des délais), pour évaluer leur degré de complexité et relever les principaux points (p. ex., l'ampleur des répercussions possibles sur les membres) ou toute question nécessitant une attention immédiate de la part du registre du CEF.

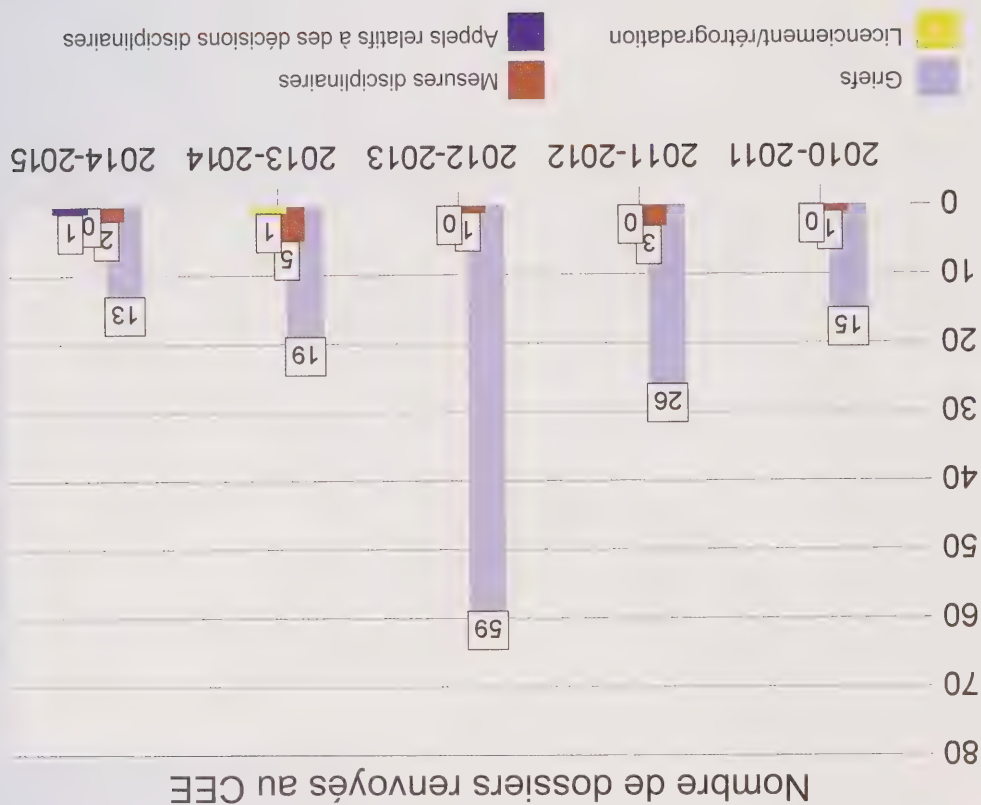
Le CEF a traité 42 dossiers au cours de l'exercice 2014-2015. Il a émis des conclusions et des recommandations dans 40 dossiers : 38 dossiers de griefs et 2 appels relatifs à des mesures disciplinaires. Les deux autres dossiers ont été étudiés par le CEF, mais ils ont été retransmis à la Gendarmerie étant donné qu'ils avaient été renvoyés au CEF par inadvertance. Le CEF n'a pas émis de conclusions et de recommandations sur des appels en matière de renvoi ou de rétrogradation cette année. En outre, aucun dossier renvoyé au CEF n'a été retiré avant que l'organisme puisse présenter ses conclusions et ses recommandations.

PARTIE II – Nos résultats en 2014-2015

Examen des dossiers

Renvois

La GRC a renvoyé 16 dossiers au CBE en 2014-2015, dont 13 dossiers de griefs et 2 appels relatifs à des mesures disciplinaires relevant de l'ancienne loi. Le CBE a reçu un dossier relevant de la nouvelle loi, soit un appel d'une décision d'une autorité disciplinaire (il s'agit du premier dossier renvoyé en vertu de la nouvelle loi). Le nombre de dossiers renvoyés en 2014-2015 était inférieur à la moyenne au cours des cinq dernières années, qui s'élevait à 29 dossiers.



au sens de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Cessation du versement de la solde et des

indemnités d'un membre :

Le CEF reçoit tout appel d'une décision de cesser le versement de la solde et des indemnités d'un membre suspendu de ses fonctions, et ce, si la décision a été prise parce que le membre a été suspendu pour avoir contrevenu ou pour être soupçonné de contrevenir au *code de déontologie* ou à une loi fédérale ou provinciale.

Révocation d'une nomination :

Le CEF reçoit tout appel d'une décision révoquant la nomination d'une personne à titre de membre ou la nomination d'un membre par voie de promotion à un grade ou à un échelon supérieur.





la Gendarmerie qui contrevennent au *code de déontologie* de la GRC. Les mesures disciplinaires peuvent être imposées par des autorités disciplinaires, c'est-à-dire des gestionnaires de différents niveaux définis dans les CC, ou par un comité de déontologie constitué d'une ou de plusieurs personnes nommées par un officier désigné par le commissaire.

Une autorité disciplinaire peut imposer certaines mesures à un membre ayant contrevenu au *code de déontologie*, comme le prévoient les CC. Ces mesures se divisent en trois catégories : les mesures disciplinaires simples (p. ex., un avertissement, l'obligation de suivre une formation, une réprimande); les mesures disciplinaires correctives (p. ex., une réduction de la banque de congés annuels d'au plus quatre-vingts heures, le report de l'augmentation d'échelon de la solde ou l'inadmissibilité à toute promotion pour une période d'au plus un an); et les mesures disciplinaires graves (p. ex., le retrait de fonctions, la rétrogradation, la mutation, une pénalité financière à déduire de la solde, l'inadmissibilité à toute promotion ou le report de l'augmentation d'échelon de la solde pour une période d'au plus deux ans et le congédiement). Un comité de déontologie est formé lorsqu'une autorité disciplinaire demande le congédiement d'un membre. Si le comité de déontologie conclut qu'une allégation a été établie, la *Loi sur la GRC* prévoit l'imposition d'une ou de plusieurs des mesures suivantes : une recommandation de congédiement; l'ordre de démissionner dans les 14 jours, à défaut de quoi le membre sera congédié; ou l'une ou plusieurs des mesures prévues dans les CC.

L'appel d'une décision d'un comité de déontologie peut être interjeté par le membre ou l'autorité disciplinaire ayant convoqué

L'audience et peut porter sur la conclusion selon laquelle une allégation a été établie ou sur toute mesure disciplinaire imposée. Tout membre dont la conduite fait l'objet d'une décision de l'autorité disciplinaire peut faire appel de la décision relativement à la conclusion selon laquelle une allégation a été établie ou à toute mesure disciplinaire imposée à la suite de cette conclusion.

Le CBF reçoit les appels de décisions par lesquelles les comités de déontologie ou les autorités disciplinaires imposent les mesures suivantes :

- une pénalité financière qui excède une somme équivalente à une journée de salaire du membre;
- la rétrogradation;
- l'ordre de démissionner;
- le congédiement ou une recommandation de congédiement.

Décisions concernant les plaintes de harcèlement :

Le CBF reçoit tout appel interjeté par un plaignant à l'égard d'une décision écrite concernant une plainte de harcèlement qui a été rendue par un décideur désigné à la suite d'une enquête sur la plainte en question. Le défendeur visé par une plainte de harcèlement (c'est-à-dire la personne qui aurait commis les actes de harcèlement) peut faire appel d'une décision en matière de harcèlement s'il se voit imposer certaines mesures disciplinaires.

Décisions de licenciement ou de rétrograder un membre :

Le CBF reçoit tout appel d'une décision de licenciement ou de rétrograder un membre pour les motifs suivants : donner un rendement insuffisant; s'être absenté de ses fonctions; être en conflit d'intérêts; avoir une déficience,



Les cas relevant de la nouvelle loi

Dans le cadre de la Loi sur la GRC et du *Règlement de la GRC* en vigueur ainsi que des nouvelles *Consignes du commissaire* (CC), le mandat du CEF est axé davantage sur des questions de grande importance pour les membres de la GRC et la Gendarmerie en tant qu'organisation.

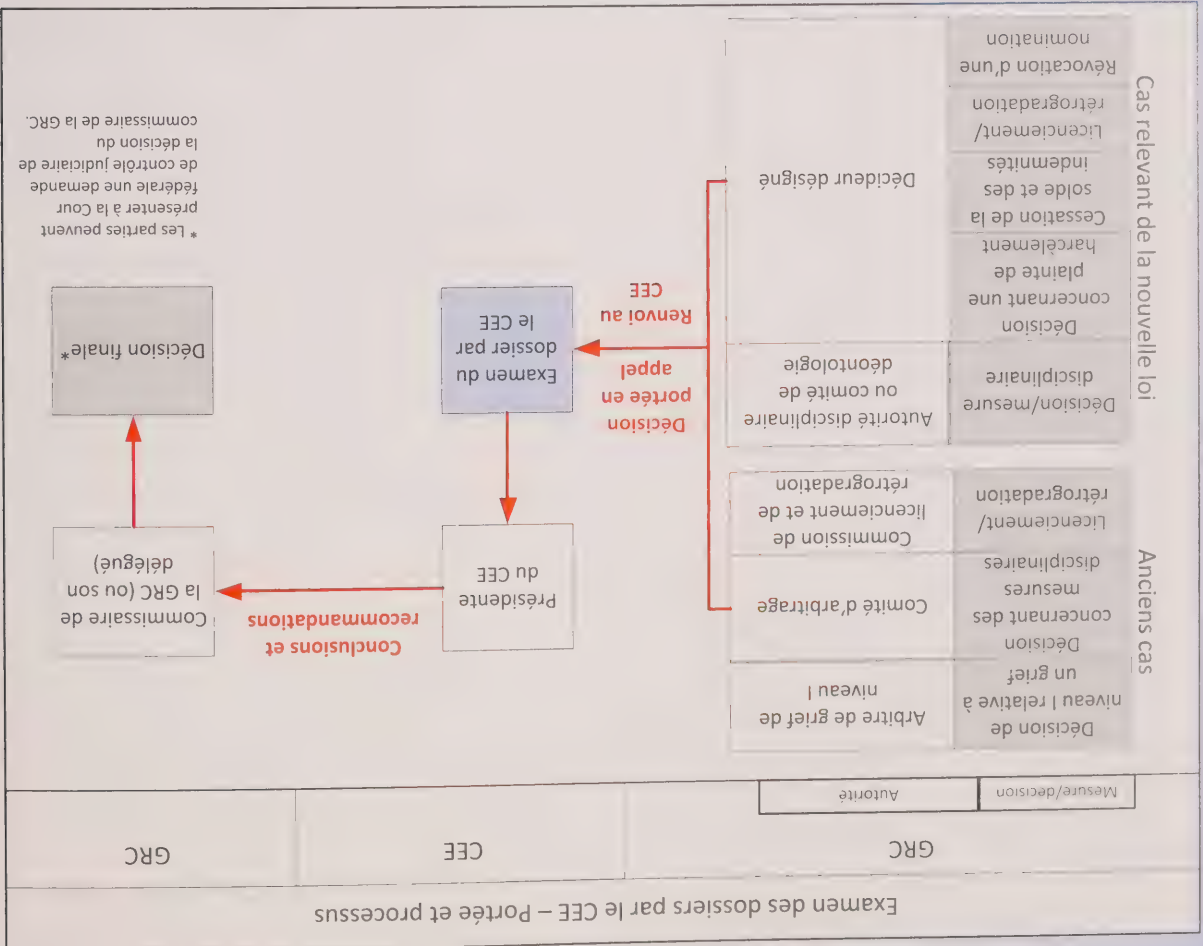
Le CEF a toujours pour mandat d'examiner les appels de décisions écrites concernant des plaintes de harcèlement, tout comme les appels de décisions concernant des licenciements/congédiements et des rétrogradations dans certains contextes. Les appels concernant des affaires disciplinaires (anciennement appelés « appels relatifs à

des mesures disciplinaires ») sont eux aussi toujours renvoyés au CEF. Dans le cadre de la nouvelle loi, le principal changement apporté au mandat du CEF est que les décisions sur des questions liées aux déplacements, à la réinstallation et à d'autres sujets liés aux finances ou aux indemnités ne seront plus renvoyées à l'organisation, à l'exception des anciens cas (voir aussi le diagramme précédent intitulé « *Examen des dossiers par le CEF – Portée et processus* »).

Voici les catégories de cas qui sont renvoyés au CEF dans le cadre de la nouvelle loi :

Décisions/mesures disciplinaires imposées aux membres :

Un vaste éventail de mesures disciplinaires peuvent être imposées aux membres de



- les griefs relatifs au renvoi par mesure administrative pour incapacité physique ou mentale, abandon de poste ou nomination irrégulière.

Appels de décisions de comités (d'arbitrage) disciplinaires :

En vertu de la partie IV de l'ancienne Loi sur la GRC, lorsqu'il est allégué qu'un membre de la GRC a commis une infraction grave au code de déontologie de la GRC et que le processus disciplinaire officiel est lancé, une audience interne est tenue pour déterminer si les allégations sont fondées et, le cas échéant, la peine qu'il convient d'imposer. L'affaire est instruite par un comité d'arbitrage constitué de trois officiers de la GRC. Si la Gendarmerie ou le membre souhaite interjeter appel de la décision du comité d'arbitrage devant le commissaire de la GRC, l'appelant et l'intimé doivent fournir, par écrit, leurs observations au commissaire. Le commissaire renvoie ensuite le dossier au CEF pour qu'il l'examine.

Appels de décisions de commissions de licenciement et de rétrogradation :

En vertu de la partie V de l'ancienne Loi sur la GRC (maintenant abrogée), lorsqu'un membre fait l'objet d'une mesure de renvoi ou de rétrogradation parce qu'il n'a pas exercé ses fonctions de façon satisfaisante, il peut demander la convocation d'une commission de licenciement et de rétrogradation, composée de trois officiers de la GRC, qui examinera l'affaire. Le membre visé ou l'officier compétent ayant lancé la procédure peut interjeter appel de la décision de cette commission. Les deux parties font parvenir leurs arguments écrits au commissaire de la GRC. Le commissaire renvoie ensuite les appels au CEF pour qu'il les examine.

Griefs : En vertu de l'ancienne Loi sur la GRC, les « griefs » renvoyés au CEF couvraient un large éventail de droits et d'intérêts des membres, qu'il s'agisse de demandes de remboursement de dépenses ou du droit de travailler dans un milieu exempt de harcèlement et de discrimination. Les griefs ont toujours représenté la majorité des cas renvoyés au CEF.

Dans le processus de règlement des griefs, un officier de la GRC, désigné à titre d'arbitre de niveau I, examine le grief et rend une décision à son égard. Si le requérant n'est pas satisfait de la décision de l'arbitre de niveau I, il peut présenter le grief au niveau II, où il revient au commissaire de la GRC ou à son délégué de le trancher. En vertu de la partie III de l'ancienne Loi sur la GRC et de l'article 36 de l'ancien Règlement de la GRC, le commissaire doit renvoyer au CEF les griefs concernant les questions suivantes aux fins d'examen :

- les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, des politiques gouvernementales visant les ministères qui ont été étendues aux membres;
- les griefs relatifs à la cessation, en application du paragraphe 22(3) de l'ancienne Loi sur la GRC, de la solde et des allocations des membres;
- les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, de la Directive sur les postes isolés;
- les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, de la Directive de la Gendarmerie sur la réinstallation;

La majorité des ressources – environ 70 % – ont été consacrées à l'examen des dossiers; environ 5 % des ressources ont été consacrées aux activités de liaison et de communication qui appuient le programme d'examen des dossiers; le reste du budget a été consacré aux services internes, aux rapports organisationnels et à la planification (p. ex., les ressources humaines, la gestion des finances et des installations, l'approvisionnement, les rapports ministériels, la gestion de l'information, la sécurité et la gestion du site Web).

Le programme d'examen des dossiers du CEF

Le programme d'examen des dossiers constitue le seul programme du CEF. Le CEF ne choisit pas les cas qu'il examine. En vertu de la *Loi sur la GRC* et du *Règlement de la GRC*, le commissaire de la GRC est tenu de renvoyer certains cas au CEF. Le processus d'examen d'un dossier débute au moment où le CEF reçoit un dossier renvoyé par la GRC.

La portée et la nature des affaires que la GRC renvoie au CEF pour examen ont changé récemment, soit lorsque des modifications apportées à la *Loi sur la GRC*, au *Règlement de la GRC* et aux *Consignes du commissaire* connexes sont entrées en vigueur le 28 novembre 2014, dans le cadre de la mise en oeuvre de la *Loi visant à accroître la responsabilité de la GRC*. Les anciennes dispositions régissant les activités du CEF étaient en vigueur depuis plus de 25 ans; bon nombre d'entre elles ont été modifiées ou

ont été tenues de ces changements récents, le CEF reçoit maintenant deux types de cas renvoyés par la GRC : des cas régis par la nouvelle loi et d'« anciens » cas relevant de

L'ancienne loi (soit les cas amorcés au sein de la GRC avant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions). Lorsque le CEF procède à l'examen d'un cas, il analyse tout le dossier qui lui est fourni, y compris les documents à l'appui, la ou les premières décisions et les arguments des parties. La présidente du CEF peut demander que les parties fournissent des renseignements ou des arguments supplémentaires. Si l'une des deux parties fournit des renseignements, le principe de l'équité procédurale prévoit que l'autre partie puisse y répondre. La présidente est également habilitée à tenir une audience si elle le juge nécessaire, bien qu'elle ait très rarement recours à cette option. Avant de formuler ses conclusions et ses recommandations, elle examine l'ensemble de la preuve et les questions juridiques ainsi que les lois, la jurisprudence et les politiques pertinentes. Les conclusions et les recommandations de la présidente sont présentées au commissaire de la GRC et aux parties en cause. Le commissaire rend une décision finale et doit tenir compte des conclusions et des recommandations du CEF. S'il décide de ne pas suivre les recommandations du CEF, la *Loi sur la GRC* exige qu'il motive son choix dans sa décision.

Les « anciens » cas – l'ancienne loi

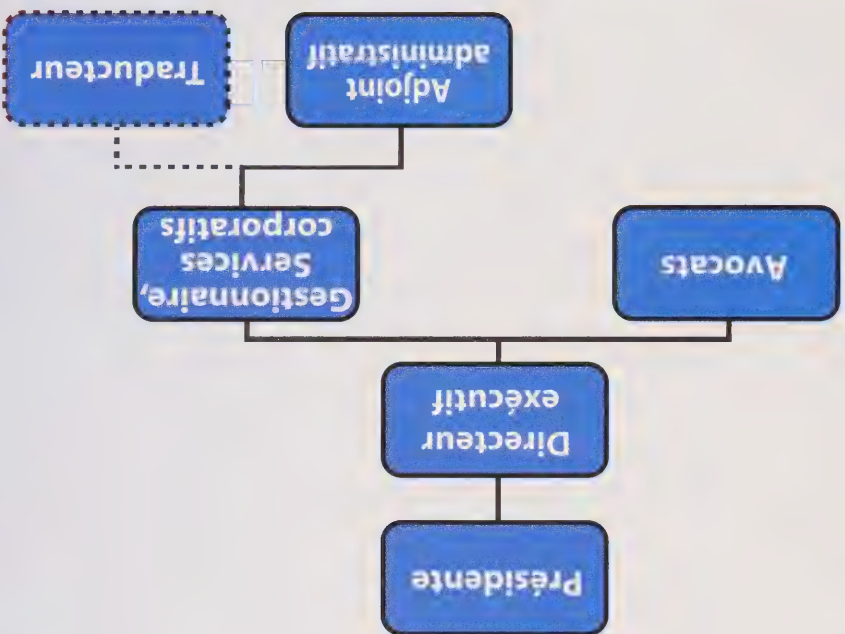
Le CEF prévoit que la GRC lui renverra des dossiers relevant de l'ancienne loi, soit des « anciens » cas, pendant plusieurs années encore, à la lumière des délais précédents concernant les cas renvoyés. Ces anciens cas comprennent les dossiers suivants (voir aussi le diagramme intitulé « Examen des dossiers par le CEF – Portée et processus », page 6) :



PARTIE I – Rôle et organisation

Le CBE est dirigé par une présidente, qui est nommée par décret du gouverneur en conseil. La présidente assume également le rôle de première dirigeante et d'administratrice générale de l'organisation. La présidente du CBE rend des comptes au Parlement par l'intermédiaire du ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile. Aucun membre de la GRC ne peut être nommé président ou membre du CBE (la présidente est actuellement le seul membre du CBE). Le personnel du CBE est composé d'un directeur exécutif, d'avocats spécialisés en droit du travail et en droit administratif, d'administrateurs du programme qui assurent le cours normal des activités de cette institution publique moderne ainsi que d'un traducteur sur place qui fournit des services au programme.

En 2014-2015, le budget de fonctionnement du CBE s'élevait à 1,6 million de dollars.



Le CBE est un tribunal fédéral indépendant établi par le Parlement il y a plus de 25 ans pour procéder à l'examen impartial de questions de relations de travail de la GRC, comme les appels de décisions concernant des mesures disciplinaires et les appels de décisions relatives à des allégations de harcèlement. En tant que tribunal quasi judiciaire, le CBE applique le principe de la primauté du droit et ses activités contribuent à assurer la transparence, l'équité et l'impartialité dans les processus de la GRC. La compétence du CBE se limite à certains dossiers de relations de travail qui concernent uniquement les membres réguliers ou civils de la GRC. Les fonctionnaires employés par la GRC sont assujettis à des processus de relations de travail distincts. Après l'examen d'un cas, le CBE soumet ses conclusions et ses recommandations au commissaire de la GRC, qui rend ensuite une décision finale.



Message de la présidente

Je suis honorée d'avoir été nommée présidente du Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada (CEB) au cours du dernier exercice.

Le CEB joue un rôle indépendant très important dans les processus de relations de travail de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) en raison des procédés spécialisés et rigoureux par lesquels il examine des cas et formule des conclusions et des recommandations. Le CEB ne défend pas les intérêts des membres de la GRC, ni ceux de la direction de la GRC. L'intégrité et l'indépendance du CEB, reconnues depuis bon nombre d'années grâce au leadership des anciens présidents ainsi qu'au dévouement et à l'excellent professionnalisme de ses employés, assurent la responsabilisation et favorisent la confiance envers les processus internes de relations de travail de la GRC.

Le 28 novembre 2014, d'importantes modifications à la Loi sur la GRC et au Règlement de la GRC, ainsi que de nouvelles *Consignes du commissaire*, sont entrées en vigueur, ce qui a modifié le mandat et le cadre du CEB. Le mandat du CEB portera toujours sur des questions de relations de travail d'importance pour la GRC et ses membres, notamment les cas de déontologie, les décisions concernant le renvoi et la rétrogradation ainsi que les décisions relatives aux plaintes de harcèlement.

La GRC continue de renvoyer des cas régis par l'ancienne loi au CEB. En outre, le CEB a accumulé un important arriéré de cas. La réduction de cet arriéré constitue une priorité pour l'organisme, car les retards considérables dans la présentation des conclusions et des recommandations du CEB rendent les conclusions moins pertinentes et suscitent de l'incertitude chez les membres concernés et la GRC. En 2014-2015, le CEB a présenté au commissaire de la GRC des conclusions et des recommandations relatives à 40 dossiers et il a réalisé d'importants progrès dans la réduction de l'arriéré de cas.

En 2014-2015, le CEB a aussi commencé à se préparer en vue de ses activités régies par la nouvelle loi et il a revu sa façon de gérer les anciens cas. Il a mis en oeuvre de meilleures pratiques de suivi, de surveillance, d'analyse et d'évaluation des processus d'examen des cas et a établi une meilleure coordination avec la GRC relativement à l'administration du programme. Je remercie l'équipe du CEB pour tout le travail qu'elle a accompli dans ces domaines (et d'autres) avant mon arrivée au milieu de l'exercice. Une grande partie de ce travail se poursuit en 2015-2016, alors que le CEB effectue une transition vers les activités régies par la nouvelle loi. Plus important encore, le CEB a commencé à surveiller et à analyser son travail comme il se doit de le faire pour établir et rendre publiques des normes de service concernant les délais dans lesquels il doit examiner les cas qui lui sont soumis.

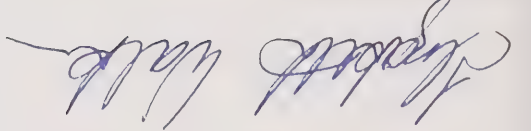

Elizabeth Walker



Table des matières

Message de la présidente	1
PARTIE I – Rôle et organisation	3
Le programme d'examen des dossiers du CEE	4
Les « anciens » cas – l'ancienne loi	4
Les cas relevant de la nouvelle loi	6
PARTIE II – Nos résultats en 2014-2015	9
Examen des dossiers	9
Renvois.....	9
Dossiers traités – Conclusions et recommandations émises.....	10
Progrès accomplis dans la réduction de l'« arrière »	11
Etablissement des priorités relatives à l'examen des dossiers.....	12
Faits saillants des cas en 2014-2015	12
Appels de décisions concernant des griefs.....	12
Appels de décisions relatives à des mesures disciplinaires	17
Activités de liaison et de communication	19
Demandes d'information	20
Services corporatifs	22
PARTIE III – Activités du CEE dans le cadre de la nouvelle Loi sur la GRC ..23	
Défis et possibilités.....	23
Annexes	
A- Liste des lois, des règlements et des consignes	25
B- Aperçu des conclusions et des recommandations du CEE : 2014-2015	27
C- Personnel et coordonnées du CEE	31



Le 25 juin 2015

L'honorable Steven Blaney, C.P., député
Ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile
269, avenue Laurier Ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0P8

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 30 de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, je suis
heureuse de vous présenter le rapport annuel du Comité externe d'examen de la
GRC pour l'exercice 2014-2015 afin que vous puissiez le déposer à la Chambre des
communes et au Sénat.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments distingués.

La présidente,

Elizabeth M. Walker

Rapport annuel

2014-2015



Rapport annuel

2014-2015



68
56 2015/2016

External
Committee



2015-16 Annual Report

Canada



Table of Contents

Message from the Chair	1
PART I - Role and Organization	3
The ERC Case File Review Program.....	4
Current Legislation Cases	5
Legacy Legislation Cases	7
PART II - Our Results for 2015-16	9
Case Reviews	9
Referrals to the ERC	9
Cases Completed - Findings and Recommendations Issued.....	10
RCMP Commissioner Decisions Received	13
Highlights of Cases Completed in 2015-16	14
Current Legislation Cases	14
Legacy Legislation Cases.....	20
Outreach and Communications	27
Publications and Website Information	27
Outreach and Engagement Activities.....	28
Responses to Requests for Information	28
Corporate Management and Planning	29
PART III - Operational Outlook	31
Maintaining the Integrity of the Appeal Review Program.....	31
ERC Case Review Practices	32
Service Standards	33
Annexes	
A- List of Laws, Regulations and Orders.....	35
B- Overview of ERC Findings and Recommendations in 2015-16	37
C- Staff and Contacts.....	47



Message from the Chair

It is widely recognized in all workplaces, whether in the public, private or voluntary sector, that a respectful working environment where accountability and integrity are hallmarks at all levels and where people are valued and treated fairly, is ethically imperative and essential to organizational success.

The RCMP is a complex and unique institution with a long history of serving Canadians and a special place in Canadian culture as the national police service. The RCMP External Review Committee (ERC) is one part of the oversight system for the RCMP. We focus on the labour relations and workplace practices of the Force. Through its reviews of appeals of important workplace issues for RCMP members (including harassment, dismissals and discharges), the ERC serves RCMP members and managers, and the Force as an organization. We also support the public interest in a well-functioning national police service.

The ERC plays a critical, independent role in the labour and human resources management system of the RCMP through our specialized and rigorous case reviews, findings and recommendations. Our case reviews provide an assurance of fair and transparent processes and decision-making for reviewed cases, enhance the integrity of the RCMP recourse system and promote confidence in the system within and outside the Force. Ultimately, the work of the ERC supports a healthy and productive RCMP workplace that serves Canadians well.

In the spring of 2015, the ERC began to receive files from the RCMP under the current *RCMP Act* (as amended in late 2014). There are now two streams of business at the ERC: the files referred under the current legislation and the continuing referrals under the prior legislation. We manage and track the progress and timeline of each file in the two streams as they move through each stage of ERC review. Case referrals under the current *RCMP Act* require new substantive legal analyses and the ERC is developing revised report formats to address the procedural and legal issues arising from the new referrals.

The ERC is committed to delivering results against its mandate. Each case referred to us affects the individual member, his or her work unit, RCMP management and, depending on the case, the Force as a whole.

Improving our output of findings and recommendations is critical as we anticipate higher caseloads for a number of years as we receive and manage the two streams of referrals. During 2015-16, the ERC focused on improving the efficiency of its case reviews while ensuring the substantive quality of our reviews and findings and recommendations. We adapted our processes to group similar types of cases, to enhance the prioritization and tracking of files, to monitor the timeliness of each stage of our process and to set and review file completion targets.

In 2015-16, we received 101 case referrals, an increase of 248% over the average number of cases received (29) over the past five fiscal years. We are faced with critical capacity challenges to our ability to complete case reviews in a timely manner in order to be meaningful to RCMP members and to the Force. We anticipate further efficiency gains and improvements to our delivery of findings and recommendations. However, such improvements will not fully address the anticipated increased levels of case referrals from the RCMP.

In 2016-17, the ERC is maintaining its commitment to substantive excellence and improved efficiency while taking steps toward securing its performance capacity over the longer term.



Elizabeth M. Walker
Chair

PART I - Role and Organization

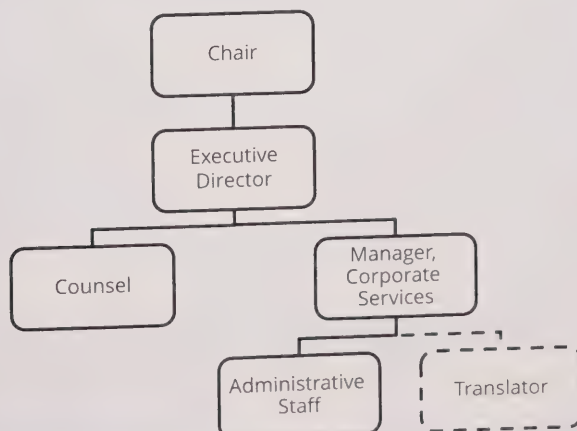
The ERC is the independent federal tribunal established by Parliament over twenty five years ago to carry out impartial reviews of certain RCMP employee and labour relations matters, including appeals of disciplinary decisions and decisions regarding allegations of harassment, among others. As a quasi-judicial tribunal, the ERC applies the rule of law and supports transparency, fairness and impartiality in RCMP processes and decision-making through its reviews, findings and recommendations.

The jurisdiction of the ERC is restricted to appeals of employment and labour relations cases involving regular and civilian RCMP members. It is the only independent review mechanism available to members for those cases, other than the courts. Once the ERC has reviewed a case, it issues findings

and recommendations to the Commissioner of the RCMP, who then makes the final decision.

The ERC is headed by a Chair who is appointed by order of the Governor in Council, and is the organization's Chief Executive Officer and deputy head. The ERC Chair reports to Parliament through the Minister of Public Safety and Emergency Preparedness. No member of the RCMP is eligible to be appointed as the Chair or as a member of the ERC (the Chair is currently the sole member of the ERC).

ERC staff is comprised of an Executive Director, legal counsel who have expertise in labour, employment and administrative law, program administrators who ensure the day-to-day operations of a modern public institution, and an in-house translator.



The ERC Case File Review Program

The *RCMP Act* and *RCMP Regulations* require the Commissioner of the RCMP to refer appeals of certain cases to the ERC. The ERC does not select the cases it reviews. The case review process begins when a referred file from the RCMP arrives at the ERC.

The ERC examines the entire record of each case, including all supporting documentation, the initial decision(s) made and the submissions of the parties. The ERC Chair may request that one or both parties provide additional information or submissions. The Chair considers all of the evidence, legal issues and case law, relevant legislation and policies before making findings and recommendations. The Chair has the authority to hold a hearing if necessary, although this option has not been exercised since 2001.

The Chair's findings and recommendations are provided to the Commissioner of the RCMP and to the parties involved. The Commissioner is the final decision-maker and must consider the ERC's findings and recommendations. If the

Commissioner does not follow the ERC's recommendations, the *RCMP Act* requires the Commissioner to include the reasons for not doing so in his decision.

The work of the ERC benefits both RCMP members and the Force as an organization in a number of ways: supporting fair and transparent processes and decisions for all cases reviewed by the ERC; enhancing confidence both within and outside the Force in the integrity of RCMP labour and other human resource management practices; and, providing ongoing support for a healthy and productive RCMP workplace.

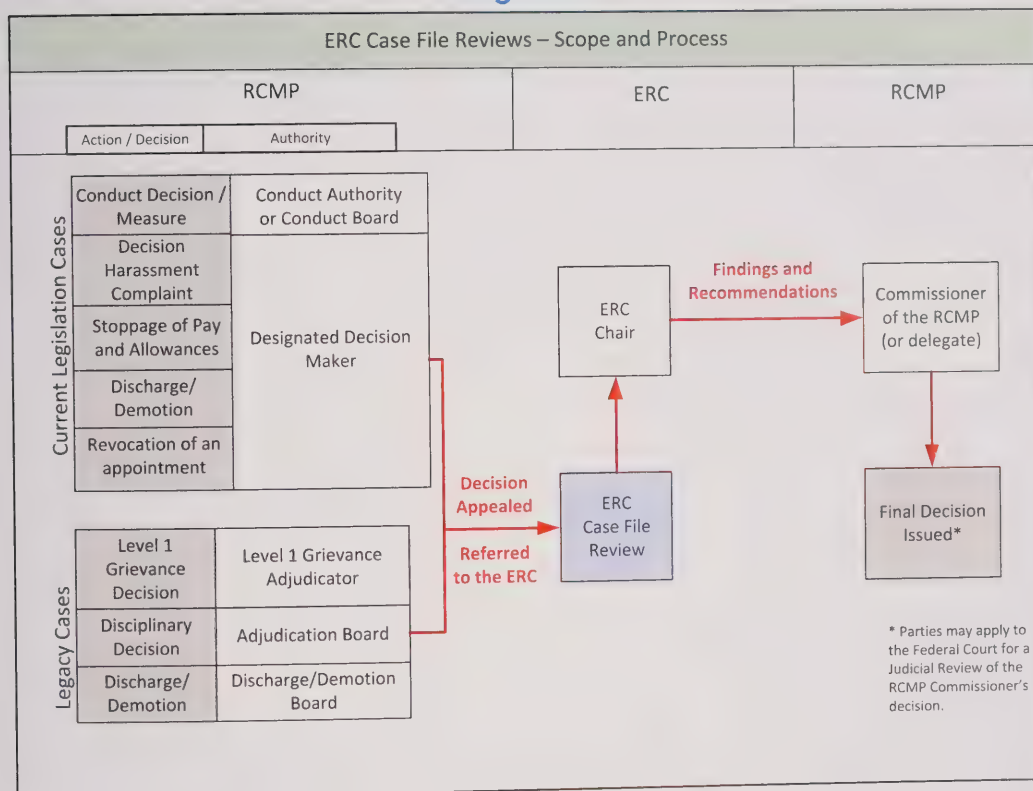
The scope and nature of the cases referred to the ERC by the RCMP changed as of November 28, 2014, when amendments to the *RCMP Act*, *RCMP Regulations* and associated *Commissioner's Standing Orders* (CSOs) came into force as part of implementing the *Enhancing RCMP Accountability Act*. The ERC now receives two streams of case referrals:

- one under the current legislation; and
- a second as "legacy" referrals under the former legislation (for cases that commenced within

the RCMP prior to the amendments to the *RCMP Act* in November 2014).

The general scope and process for ERC case file reviews is represented in Figure 1.

Figure 1



Current Legislation Cases

The appeals that are referred to the ERC for its review, findings and recommendations under the current legislation are:

Conduct Decisions/Measures Imposed on Members

There is a wide range of conduct measures which can be imposed

on a member of the Force for a contravention of the *RCMP Code of Conduct*. Conduct measures may be imposed by: a Conduct Authority, who is a manager at one of several possible levels, as identified in the CSOs; or, a Conduct Board, which consists of one or more persons appointed by an officer designated by the Commissioner.

Conduct measures fall into three categories: **remedial** (e.g., admonishment, direction to undergo training, a reprimand); **corrective** (e.g., financial penalty of not more than 80 hours deducted from pay, forfeiture of annual leave up to 80 hours, deferment of a pay increment, suspension from duty without pay for up to 80 hours, or ineligibility for promotion for up to one year); and, **serious** (e.g., removal of duties, ineligibility for promotion, deferment of a pay increment for up to two years, demotion, transfer, suspension from duty without pay, financial penalty deducted from pay). A member who is the subject of a Conduct Authority decision may appeal any finding that an allegation was established or any resulting conduct measure imposed.

A Conduct Board is convened when the dismissal of a member is sought by a Conduct Authority. If a Conduct Board finds an allegation has been established, the *RCMP Act* provides that one or more of the following measures be imposed: recommendation for dismissal; direction to resign within 14 days or be dismissed; or, one or more of the other measures available under the CSOs. Appeals of a Conduct Board decision may be made by the member or by the Conduct Authority who initiated

the hearing; they may be based on any finding that an allegation was established or on any conduct measure imposed.

Appeals of Conduct Authority and Conduct Board decisions to impose the following measures are referable to the ERC (pursuant to section 45.15 of the *RCMP Act*):

- a) financial penalty of more than one day of a member's pay;
- b) demotion;
- c) direction to resign; and,
- d) dismissal or a recommendation for dismissal.

Decisions on Harassment Complaints*

An appeal by a complainant of a written decision regarding a harassment complaint by a designated decision-maker, following an investigation of the complaint, is referable to the ERC. A respondent in a harassment complaint (the person alleged to have engaged in harassing behaviour) may not appeal the decision following an investigation; however, the respondent may appeal the imposition of certain conduct measures as a result of the harassment decision.

*Pursuant to section 17 of the *RCMP Regulations*.

Decisions to Discharge or Demote a Member*

An appeal of a decision to discharge or demote a member for the following reasons is referable to the ERC: unsatisfactory performance; being absent from duty; conflict of interest; and, disability, as defined in the *Canadian Human Rights Act*.

Appeal of an Order to Stop a Member's Pay and Allowances*

An appeal of a decision ordering the stoppage of a member's pay and allowances is referable to the ERC if the member has been suspended from duty for contravening or being suspected of contravening the *RCMP Code of Conduct*, an Act of Parliament or an Act of a provincial legislature.

Revocation of an Appointment*

An appeal of a decision revoking the appointment of a person as a member or revoking the appointment of a member by way of promotion to a higher rank or level is referable to the ERC.

Legacy Legislation Cases

The cases referred to the ERC under the legacy RCMP legislation are set forth below. Based on historical trends, it is estimated that legacy legislation cases will continue to be referred to the ERC for approximately five years:

Grievances

Legacy grievances covering a broad range of member rights and interests, from claims for reimbursement of expenses to the right to work in an environment free from harassment and discrimination are referred to the ERC. Under the former *RCMP Act*, an RCMP officer designated as a Level I Adjudicator considers and decides a grievance. If the grievor is dissatisfied with the Level I Adjudicator's decision, the grievor may file a Level II grievance which is decided by the Commissioner of the RCMP or a designate. Under *Part III* of the former *RCMP Act* and section 36 of the former *RCMP Regulations*, the Commissioner refers grievances on the following matters to the ERC for review:

- the Force's interpretation and application of government policies that

*Pursuant to section 17 of the *RCMP Regulations*.

apply to government departments and that have been made to apply to members;

- the stoppage of the pay and allowances of members made pursuant to subsection 22(3) of the former *RCMP Act*;
- the Force's interpretation and application of the *Isolated Posts Directive*;
- the Force's interpretation and application of the *RCMP Relocation Directive*; and
- administrative discharge for reasons of physical or mental disability, abandonment of post or irregular appointment.

Appeals of Discipline (Adjudication) Board Decisions

Under *Part IV* of the former *RCMP Act*, when an RCMP member is alleged to have committed a serious violation of the *RCMP Code of Conduct* and formal discipline is initiated, an internal hearing is held to determine whether or not the allegations are established and, if so, the appropriate sanction.

The matter is heard by an Adjudication Board consisting of three RCMP officers. If, after the Board renders its decision, either the Force or the member wishes to appeal that decision to the Commissioner of the RCMP, the Appellant and the Respondent provide written submissions to the Commissioner. The Commissioner then refers the file to the ERC for its review.

Appeals of Discharge/Demotion Board Decisions

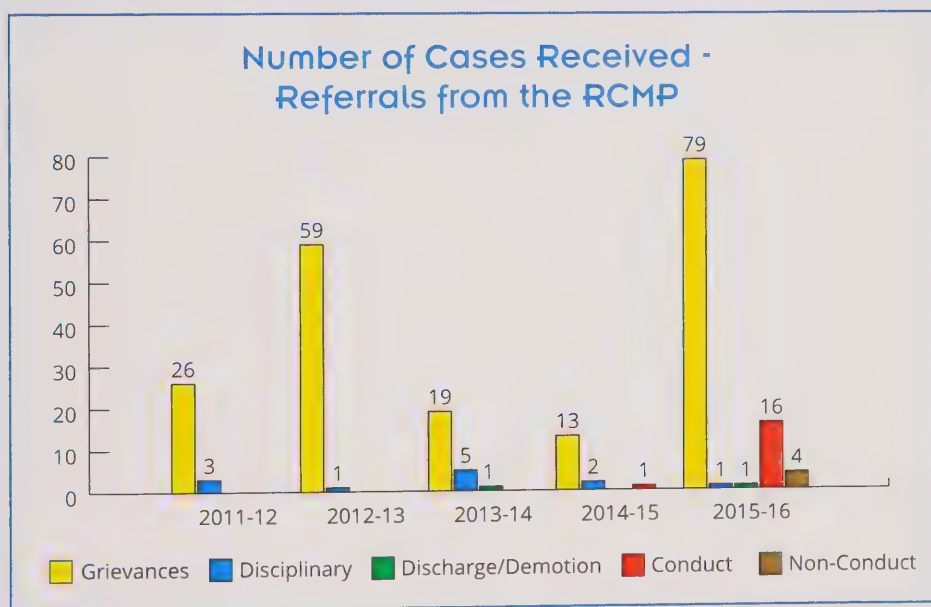
Under *Part V* of the former *RCMP Act*, a discharge or a demotion proceeding may be initiated against a member for failing to perform their duties in a satisfactory manner. When this happens, the member may request that a Discharge and Demotion Board, consisting of three officers of the RCMP, be convened to review the matter. The decision of the Board may be appealed by either the member or the Appropriate Officer who initiated the proceeding. Appeal submissions are made in writing to the Commissioner of the RCMP. The Commissioner then refers the appeals to the ERC for its review.

PART II - Our Results for 2015-16

Case Reviews

Referrals to the ERC

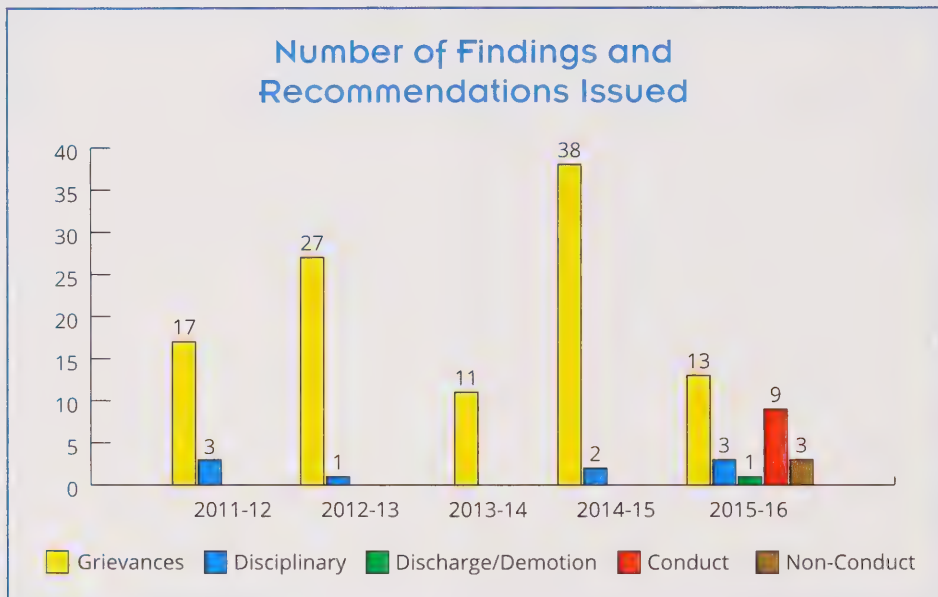
The ERC received 101 file referrals from the RCMP in 2015-16, which is considerably higher than the average of 29 referrals over the five previous years. This resulted from: a very high number of referrals (81) of legacy case files (likely resulting from transitional work within the Force); combined with, the arrival of referrals under the current legislation with some regularity for the first time (20 files).



The ERC pre-screens all files shortly after they are received. Pre-screening has several purposes: to verify file contents and completeness in case there is a need for follow-up with the Force; to determine whether any preliminary issues exist that could be addressed quickly (e.g., referability or time limit considerations); and, to assess file complexity and key considerations (e.g., the extent of impacts on the member or on the RCMP workplace). The ERC uses pre-screening results to assist in setting priorities for the selection of cases for review.

Cases Completed - Findings and Recommendations Issued

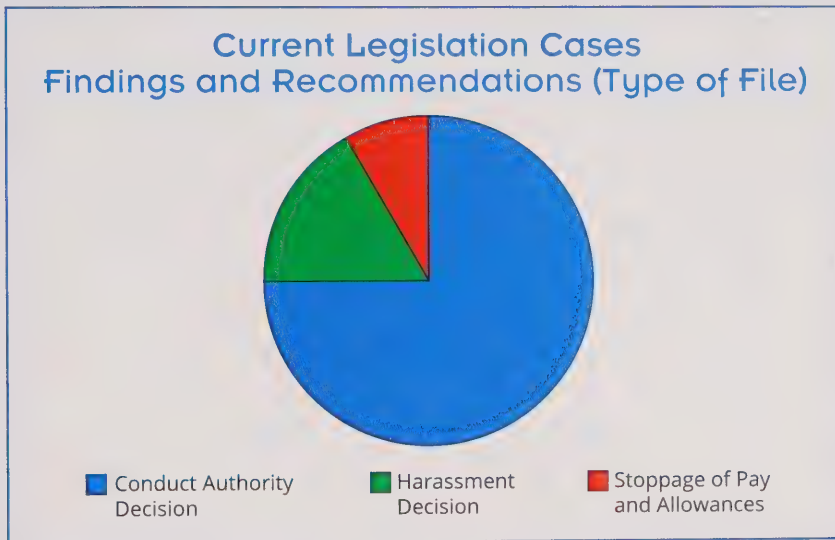
The ERC issued findings and recommendations for 29 case files in 2015-16: 12 current legislation cases and 17 legacy cases. An important factor affecting the number of completed cases was the need for the ERC to invest substantial time in assessing the legal issues arising in the current legislation cases, the associated impacts of new RCMP policies, guidelines, and the new file content.



Seven files were withdrawn by the members involved (all grievances) in 2015-16. No findings and recommendations were required for these files.

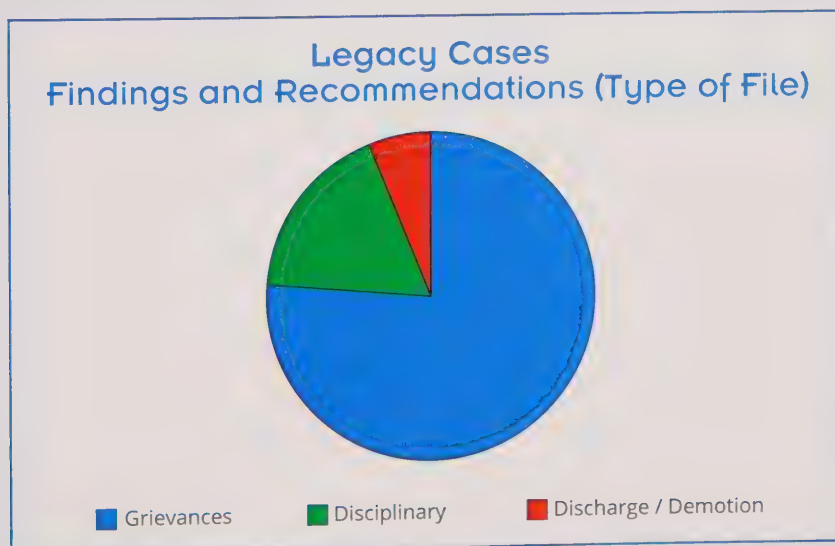
Current Legislation Cases

Of the 12 findings and recommendations issued in appeals of current legislation cases, 9 were conduct authority decision cases, 2 were harassment investigation decision cases and 1 was a stoppage of a member's pay and allowances

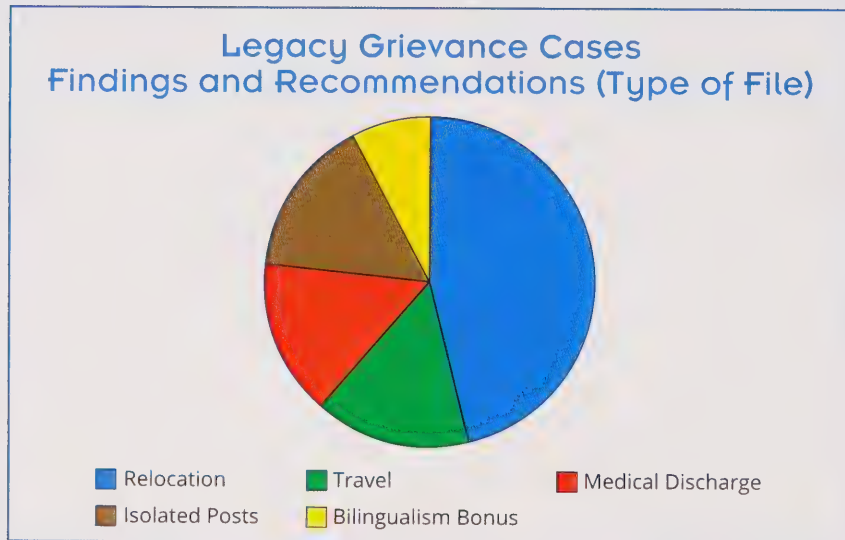


Legacy Legislation Cases

Of the 17 findings and recommendations issued for legacy cases, 13 were for grievances, 3 were for discipline cases and 1 was for a discharge case.



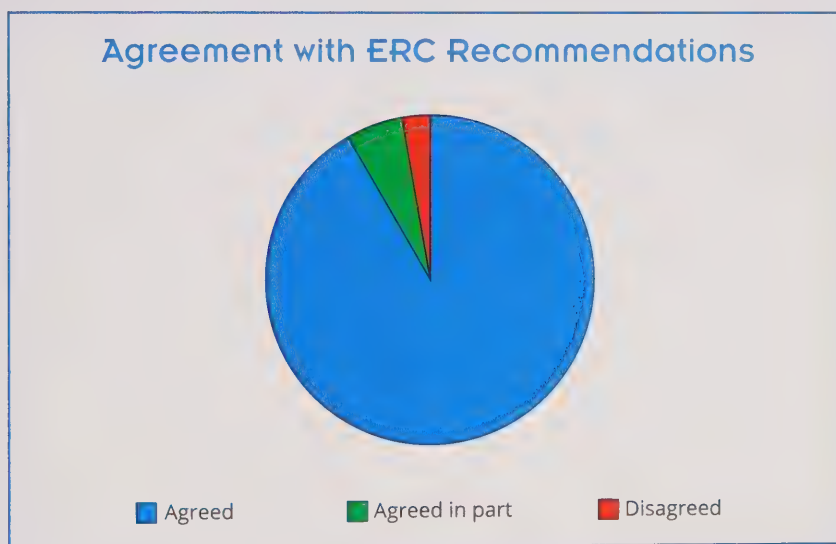
The composition of the 13 grievance cases was: 46% (6) relocation, 15% (2) travel, 15% (2) medical discharge, 15% (2) isolated posts and 7.7% (1) bilingualism bonus. Seven of the grievance files involved a consideration of preliminary issues (time limit questions, referability and member standing to grieve).



RCMP Commissioner Decisions Received

The ERC received the final decision of the Commissioner of the RCMP for 36 files for which the ERC had issued findings and recommendations: 35 legacy files and 1 current legislation file.

The Commissioner of the RCMP agreed with ERC recommendations in 92% of cases (33 files), partly agreed in 5.5% (2 files) and disagreed 2.8% (1 file).



Findings versus Recommendations

In considering whether a final decision of the Commissioner agrees, agrees in part or disagrees with recommendations made by the ERC, it is important to distinguish between findings and recommendations:

- findings express a legal assessment of the evidence, of the processes undertaken and/or the correctness of the first level decision that was made (in light of the appeal being made); for example, whether the rules of procedural fairness were followed or whether a sanction imposed on a member is supported by reasons in the decision;
- recommendations are based on the findings and generally address: the specific elements and impacts of a decision on a

member (such as recommending that a dismissal decision be upheld or not or that another conduct measure be imposed instead); and/or, more general or systemic management issues that are identified through the review of a file (such as recommending that a Force policy or guideline be clarified).

An agreement with ERC findings does not necessarily mean that there will be an agreement with ERC recommendations. For example, the Commissioner of the RCMP may agree with an ERC finding that there was a breach of procedural fairness but may decide not to follow a recommendation of the ERC to have the file considered afresh by a new Board. Similarly, the ERC may find that an allegation has been established and a conduct measure be imposed on a member but may recommend that a decision of a Board to dismiss a member be changed to a lesser measure. The Commissioner of the RCMP may agree with the ERC's finding regarding the allegation but may nonetheless decide to uphold the initial dismissal decision of the Board.

Highlights of Cases Completed in 2015-16

This section summarizes some of the key aspects of a selection of cases that the ERC reviewed and in respect of which it issued findings and recommendations in 2015-16. An overview of all findings and recommendations issued in 2015-16 is at **Annex B**.

As a quasi-judicial tribunal, the ERC applies the rule of law and is guided by the principles of fairness, impartiality, independence and transparency in conducting its case reviews. The ERC is a recommending body - it issues findings and recommendations the same way that an adjudication body issues decisions.

Current Legislation Cases

The ERC encountered several interesting and important issues in its review of cases under the current legislation this year. The issues revolved principally around how the new CSOs and associated RCMP policies were being interpreted and applied by RCMP managers, including the sufficiency of the reasons provided by a manager for a decision they make.

Conduct Appeals

This year, during the infancy of the RCMP's current conduct process, the ERC dealt with two significant and practical issues related to appeals of Conduct Authority decisions. In five separate cases, the ERC considered whether appeals of conduct cases are referable to the ERC where the basis for the referral is that the conduct measure imposed is a forfeiture of annual leave. In three other appeals of Conduct Authority decisions, the Chair addressed the procedural fairness issues relating to the insufficiency or absence of a Conduct Authority's reasons for a decision in the record.

Referability of Conduct Appeals Involving Forfeiture of Annual Leave

The types of conduct appeals that are to be referred to the ERC are set out in subsection 45.15(1) of the *RCMP Act*: a financial penalty of more than one day of the member's pay; a demotion; a direction to resign; a recommendation for dismissal; and, a dismissal. In **C-001** to **C-005**, Conduct Authorities imposed either a forfeiture of annual leave alone or a forfeiture of annual leave combined with other conduct measures. The ERC considered whether the imposition of a "*financial penalty*"

encompasses a forfeiture of annual leave.

The ERC concluded that a forfeiture of annual leave is not a financial penalty deducted from a member's pay. The ERC noted in its analysis that there are multiple conduct measures which could have a financial impact on a member without involving a deduction from a member's pay, such as ineligibility for promotion, deferment of a pay increase increment, reduction to the next lower rate of pay, and, a forfeiture of annual leave. However, sections 4 and 5 of the *CSOs (Conduct)*, which set out the various conduct measures that Conduct Authorities may impose on a member, each make a clear distinction between a financial penalty deducted from a member's pay and other conduct measures. The ERC noted that this distinction is instructive as it clarifies that a financial penalty deducted from a member's pay is a conduct measure that is separate from a forfeiture of annual leave (and from any other conduct measures which may have indirect financial consequences for a member). Accordingly, the five case files were not referable to the ERC. The Commissioner agreed and sent each conduct appeal to the appropriate decision-maker.

Sufficiency of Conduct Authorities' Reasons for Decision

In each of **C-006**, **C-007** and **C-008**, after a Conduct Meeting was held, the Conduct Authority found that the allegations were established and imposed conduct measures. However, in reviewing the appeals of these decisions, the ERC found that the Conduct Authorities' reasons for their respective decisions were either insufficient or absent. The ERC's Findings and Recommendations for these cases addressed not only the procedural fairness concerns but also the practical challenges for appellate review where there is no record of what transpired in the Conduct Meeting.

In **C-006**, the Appellant faced an allegation that he had been belligerent and confrontational with officers from a local police force and thereby behaved in a manner likely to discredit the RCMP, contrary to section 7.1 of the *Code of Conduct*. In appealing the Conduct Authority's finding that the allegation was established, the Appellant argued that the Conduct Authority failed to establish and articulate the elements of the allegation, breached procedural fairness by failing to consider the Appellant's written submissions, erroneously concluded that the evidence supported the allegation, and

imposed an excessive financial penalty.

The ERC identified three issues with the sufficiency of the Conduct Authority's reasons. First, the Conduct Authority did not make a conclusion about whether the Appellant's conduct had been belligerent or confrontational. Second, the Conduct Authority made no reference to section 7.1 of the *Code of Conduct*. He did not apply any test to determine, and did not specifically find, that the conduct was discreditable and breached section 7.1. Third, the Conduct Authority made no reference in the decision to the Appellant's written submissions.

The ERC emphasized that section 8 of the *CSOs (Conduct)* and section 9.2.1.14 of the RCMP's *Conduct Policy* impose a duty on Conduct Authorities to provide reasons for their decisions. After reviewing relevant Supreme Court of Canada cases, the ERC provided the following guidance as to what constitutes sufficient reasons:

The reasons need not be lengthy or written in legalistic terms. What the reasons for decision must do is provide to the member and to a reviewing body a roadmap from the evidence

before and submissions made to the conduct authority, to the particular allegation(s) and conduct, and to the alleged breach of the relevant provisions of the legislation, in this case, section 7.1 of the Code of Conduct, through to the imposition of conduct measures, if any.

The ERC found that the Conduct Authority's failures to consider section 7.1 or to make the necessary findings constituted material and determinative omissions that not only rendered the decision clearly unreasonable, but also prevented the ERC and the Commissioner of the RCMP from properly reviewing the decision.

The ERC recommended that the Commissioner allow the appeal of the decision and make the finding that, in his opinion, the Conduct Authority should have made. As the Record supported a finding that the Appellant's conduct was confrontational and discreditable, the ERC further recommended that the Commissioner make a finding – with reasons – that the Appellant contravened section 7.1 of the *Code of Conduct* and that he confirm the financial penalty imposed.

In **C-007**, the Appellant faced two allegations that he had made false, misleading or inaccurate statements to a superior, contrary to section 8.1 of the *Code of Conduct*. In **C-008**, the same Appellant as in **C-007** faced two allegations of discreditable conduct, contrary to section 7.1 of the *Code of Conduct*. However, the particularized conduct was again that he had made false, misleading or inaccurate statements to a superior.

In both cases, the Conduct Authority's reasons for decision merely restated the allegations and particulars and concluded:

Based on my review of the completed investigation including your statement I find the above noted allegations ESTABLISHED.

In each case, one ground of appeal was that the Conduct Authority's decision was clearly unreasonable because he failed to provide reasons or any meaningful explanation as to how he arrived at his decision. The ERC made similar findings in both cases.

The ERC first noted that neither the Record nor the Respondent's reasons for the decisions contained any information regarding what transpired in the

Conduct Meetings. Therefore, the Conduct Meetings – the Appellant's only opportunity to be heard in person by the decision-maker – were rendered irrelevant and the Commissioner was prevented from considering any oral submissions that the Appellant may have made.

The ERC found that the Conduct Authority's declarations that the allegations were established did not constitute reasons as they were devoid of any supporting rationale or explanation. The Conduct Authority failed to make any findings of fact, refer to any evidence in the Investigation Report, address any of the Appellant's written submissions, indicate that the Appellant had been heard or provide a roadmap of his assessment of the evidence as to why or how he reached his decision. The ERC found that the failure to provide reasons contravened both the *CSOs (Conduct)* and the *Conduct Policy*, breached the principles of procedural fairness and rendered the decisions clearly unreasonable, and prevented the Commissioner from properly assessing the appeals. The ERC recommended that the Commissioner allow the appeals and make the finding that, in his opinion, the Conduct Authority ought to have made.

In **C-007**, the ERC found that the Record supported a finding that the Appellant had made inaccurate statements to superiors and recommended that the Commissioner find that both Allegations are established.

In **C-008**, the ERC found that failing to provide any discreditable conduct analysis rendered the decision clearly unreasonable and prevented the Commissioner from determining whether the appropriate test was considered and applied. The ERC further found that the Record did not support a finding that the Appellant had made false, misleading or inaccurate statements to superiors as particularized in Allegation #1. However, although the Record supported a finding that the Appellant made misleading statements, as particularized in Allegation #2, the ERC found that it did not support a finding that such statements constituted discreditable conduct. The ERC recommended that the Commissioner find that both Allegations are not established.

Timeliness of Harassment Complaints

The RCMP has established a simplified and streamlined process for dealing with allegations of harassment. The current *Investigation and*

Resolution of Harassment Complaint Policy and the CSOs (*Investigation and Resolution of Harassment Complaints*) amended the former process for dealing with harassment complaints.

Although a new process has been adopted, the limitation period for filing a harassment complaint within one year of the last alleged incident of harassment was retained. An important difference between the legacy provisions and the current system is regarding the nature of the ERC's review of the harassment cases that are referred to it. Under the legacy legislation, cases were submitted as grievances and the ERC reviewed the file "*de novo*", essentially reconsidering or "rehearing" the case. With the current process, referred files are appeals of written decisions and the ERC reviews the appeal but does not re-hear the case.

This year, the ERC received its first appeals of a written decision following a harassment complaint investigation in the current process - case files **NC-002** and **NC-003**. Both appeals were from the same appellant.

In both files, the complaint had been rejected for not having been filed within the time limit

of one year. The Appellant had been on medical leave at various times during 2011-2014. In November 2012, he accessed his medical file and became aware of notes of two RCMP Graduated Return to Work Program advisors contained in his file. Later in 2012, the Appellant made a request to the Respondent that the latter initiate an "*internal investigation*" into a number of RCMP members regarding alleged harassment. The Respondent, in February 2014, refused to proceed with an investigation but invited the Appellant to file harassment complaints. In February and March 2014, the Appellant filed four complaints of harassment against other members. In February 2015, he filed harassment complaints against the two Graduated Return to Work Program advisors. These latter complaints were the subject matter of **NC-002** and **NC-003**.

In **NC-002** and **NC-003**, the Appellant conceded that he filed his harassment complaints outside the time limit. However, he argued that there were exceptional circumstances that prevented him from doing so. More particularly, he had health issues that prevented him from determining that the advisors' actions constituted harassment. The Respondent rejected both harassment complaints and

found that, as the Appellant had been able to file other harassment complaints in early 2014, his circumstances were not exceptional.

The ERC found that the Respondent had not made any manifest or determinative errors in his appreciation of the facts submitted by the Appellant. The Respondent took into account both the psychological situation of the Appellant and the acts of the Appellant regarding the other harassment complaints he submitted during the period. The ERC also suggested that the *Investigation and Resolution of Harassment Complaint Policy* and the CSOs (*Investigation and Resolution of Harassment Complaints*) be amended to use the same terminology in respect of when time limits for filing a complaint might be extended. The *Policy* refers to “*extenuating circumstances*” while the CSOs refer to “*exceptional circumstances*”.

Legacy Legislation Cases

The ERC typically issues findings and recommendations on many types of legacy case files each year. This was the situation again in 2015-16, with files including discipline, discharge, financial compensation and other appeal issues.

Disciplinary Appeals

In transitioning from the disciplinary regime under the former *RCMP Act* to the conduct regime under the new *RCMP Act*, any formal disciplinary proceedings with hearings initiated prior to November 28, 2014 are to continue under the provisions of the former *Act*. Pursuant to section 45.15 of the former *Act*, before considering an appeal of a disciplinary adjudication board’s decision, the Commissioner of the RCMP refers the matter to the ERC. The ERC reviews the entire record of proceedings, including the allegations and particulars, the hearing transcript, tendered evidence, the board’s written decision, and the parties’ appeal submissions. The ERC then sends a report to the Commissioner of the RCMP and the parties containing the Chair’s findings and recommendations on the appeal issues.

This year, the ERC issued findings and recommendations in three disciplinary appeal cases, two of which are discussed here. In **D-127**, the ERC addressed the procedural fairness issue of the Member’s right to be heard. In **D-129**, the ERC addressed whether disciplinary boards have jurisdiction to adjudicate challenges brought under the

Canadian Charter of Rights and Freedoms (Charter) and to order remedies for *Charter* breaches.

The Right to Be Heard (D-127)

A formal disciplinary hearing before an adjudication board can result in a member facing serious consequences. Therefore, members subject to such hearings must be accorded a high degree of procedural fairness. This includes the right to a full and ample opportunity to make submissions on the merits of the allegation(s) made against a member.

In **D-127**, the off-duty Member had been drinking and approached a private residence to use the homeowners' telephone to complain to RCMP dispatchers about a personal dispute. An RCMP officer responded but the Member continued to complain to the dispatchers and the homeowners. After several hours, the Member eventually left the residence.

A disciplinary hearing for an Allegation of disgraceful conduct ensued. At the close of the Appropriate Officer Representative's (AOR) case, the Member Representative (MR) brought a motion for non-suit, arguing that the AOR failed to present evidence to support

some of the essential elements of the allegation. Both the AOR and MR submitted that, in a motion for non-suit, it was not the Board's role to weigh the evidence, assess its quality or to make a finding on the Allegation. After hearing the motion and adjourning for four hours, the Board resumed the hearing. However, the Board did not render a decision on, or mention, the motion for non-suit. Rather, it found that the Allegation had been established and proceeded to the sanction phase of the hearing.

The Member appealed the Board's finding on the Allegation, contending that she had been denied an opportunity to make thorough submissions on the merits. The ERC found that the right to make full closing submissions is enshrined in subsection 45.1(8) of the former *RCMP Act*, which requires that parties be provided with a full and ample opportunity to make representations. Thus, in failing to provide the opportunity to make comprehensive submissions on the merits of the Allegation and the quality of the evidence adduced, the Board breached the Member's right to be heard. The ERC recommended that the Commissioner of the RCMP allow the appeal and obtain

submissions on the merits of the allegation from both parties. The Commissioner allowed the appeal but, instead of requesting submissions, ordered a new hearing.

Can a Disciplinary Board Exclude Evidence Obtained in Breach of a Charter Right? (D-129)

In **D-129**, the off-duty Member was arrested for driving while impaired. The arresting officer found that the Member's behavior, both while driving and after being pulled over, indicated impairment. Following his arrest, the Member was detained and ordered to undergo a breathalyzer test. At his criminal trial, the judge acquitted the Member after ruling that all post-arrest evidence was to be excluded as it was obtained in breach of the Member's *Charter* rights to be free of unreasonable search and seizure and to liberty and security of the person.

At the Member's disciplinary hearing, it was agreed by the parties that his *Charter* rights had been infringed. The MR brought a motion to exclude all post-arrest evidence, pursuant to section 24 of the *Charter*. Subsection 24(2) requires a "court of competent jurisdiction" to exclude evidence obtained in a manner which infringed or denied a *Charter* right if the

admission of that evidence would bring the administration of justice into disrepute. The AOR argued that the Board did not have jurisdiction to exclude evidence.

The Board found that it was a "court of competent jurisdiction" for purposes of section 24 of the *Charter* and excluded the post-arrest evidence. The Board then found that the remaining evidence did not establish the allegation. The Appropriate Officer (AO) appealed the decision.

The ERC found that the Board was correct to conclude that it was a court of competent jurisdiction for purposes of subsection 24(1) of the *Charter* and that it had authority to exclude evidence under subsection 24(2). Under the former *RCMP Act*, disciplinary boards possess the authority to decide questions of law and therefore have the authority to decide *Charter* issues. In addition, as paragraph 24.1(3)(c) of the former *Act* provides broad discretion to boards to admit or reject evidence, boards have the authority to exclude evidence obtained in breach of the *Charter*.

The ERC found that the Board had properly applied the three-part test to determine whether

the admission of the post-arrest evidence would bring the administration of justice into disrepute. First, the breach was significant given the absence of reasonable grounds to arrest the Member. Second, the impact of the breach on the outcome of the hearing could have a significant professional impact on the Member. Finally, society's interest favoured exclusion as a reasonable person would not accept the admission of the post-arrest evidence.

Lastly, the ERC found that the Board correctly concluded that the remaining evidence failed to establish that the Member had been impaired. The ERC recommended that the Commissioner of the RCMP dismiss the appeal and confirm the Board's decision.

Discharge and Demotion Appeals

Under subsection 45.25(1) of the former *RCMP Act*, prior to November 28, 2014, when a Discharge and Demotion Board's decision is appealed, the Commissioner of the RCMP refers the matter to the ERC before considering the appeal. The ERC reviews the entire record of proceedings, including the Notice of Intent and the material relied upon by the AO

to recommend the discharge or demotion of a member, the hearing transcript and any tendered evidence, the board's decision, and the parties' appeal submissions. The ERC then submits a thorough report to the Commissioner of the RCMP and the parties that addresses the issues arising in the appeal and contains the Chair's findings and recommendations to the Commissioner.

If a member's performance is unsatisfactory, the former *Act* requires that reasonable assistance, guidance and supervision be provided to the member in an attempt to improve their performance. Therefore, the Force's response to performance issues is a key consideration when deciding whether discharge or demotion is warranted.

The Force's Obligation to Provide Reasonable Assistance, Guidance and Supervision (R-006)

This year, the ERC issued findings and recommendations in one discharge and demotion appeal. The central issue in the appeal was whether the Force had provided the required level of assistance, guidance and supervision contemplated by the *Act*.

In **R-006**, the Member had experienced difficulties with respect to case management and taking charge when responding to situations. Supervisors tried to assist the Member through individual meetings. They also paired the Member with a colleague. The Member was subsequently assigned to a new detachment under new supervision in an effort to improve her performance. Her new supervisors provided her with assistance, including pairing her with a mentor for 11 shifts and sending her on patrols with other members. Ultimately, the Member's supervisors decided that her performance remained unsatisfactory.

The Member was served with a Notice of Intent to Discharge. She requested that a Board review her case. The Board held a hearing and found that the Member had failed to perform her duties in a fitting manner. The Board pointed to evidence which indicated that she still had difficulty taking charge of situations and showing initiative. The Board also found that reasonable assistance, guidance and supervision had been provided, and ordered the Member's discharge.

The Member appealed the Board's decision, arguing that

insufficient efforts had been made by the Force to help her improve her performance.

The ERC concluded that there was ample evidence of the Force providing reasonable assistance, guidance and supervision to the Member, including managers entering comments in the Member's electronic file records, multiple meetings with the Member to discuss her performance and provide feedback, pairing the Member with various members and a mentor for practical assistance, and transferring her to a new detachment. The ERC also found that the Board did not commit any palpable or overriding errors in its assessment of the relevant evidence or in the conclusions it reached in light of that evidence. The ERC recommended that the Commissioner of the RCMP dismiss the appeal.

Grievance Reviews

Under *Part III* of the former *RCMP Act*, a member may submit a grievance if the member was aggrieved by a decision, act or omission made in the administration of the Force's affairs. The ERC reviews certain types of grievances instituted under the former *RCMP Act* where a grievor seeks a review of a Level I decision. The former

RCMP Regulations indicate specific kinds of grievances that are referred to the ERC.

Referability – Retroactive Corrective Payment of Relocation Benefits Project

This year, the ERC reviewed grievances arising from the Force's Retroactive Corrective Payment of Relocation Benefits Project (Project). The Project's objective was to retroactively correct discrepancies in relocation benefits provided to members who were transferred between 2001 and 2008. The discrepancies resulted from inconsistent interpretations and applications of the 40-km rule for Force-paid transfers under the *RCMP Integrated Relocation Program (IRP)*. In particular, there were different applications of the requirement that, to qualify for a Force-paid transfer, the distance between the Member's principal residence and the new workplace must be at least 40 kms.

Under the Project, certain criteria were established to determine whether a member's relocation would be eligible for reconsideration. In **G-601** and **G-602**, each Grievor was denied eligibility for the Project, albeit for different reasons. They both grieved their denials. After their grievances were denied at Level I, they each sought

review at Level II. Their files were referred to the ERC and the ERC assessed whether it had jurisdiction to review the grievances.

The types of grievances that are referred to the ERC for its review are set forth in section 36 of the former *RCMP Regulations*. Subsection 36(d) permits the ERC to review grievances relating to the Force's interpretation and application of the *IRP*. Thus, the question was whether the denials grieved involved an interpretation and application of the *IRP*.

The ERC recognized that the eligibility criteria for the Project were based on the requirements of the *IRP* and that the Project itself was intended to correct prior errors in the Force's administration of the *IRP*. However, to make findings on whether the Grievors met the eligibility criteria for the Project, the ERC would not be reviewing the Force's interpretation and application of the *IRP* but its interpretation and application of a separate, internal initiative undertaken by the Force. Therefore, the grievances were not referable under subsection 36(d), or any other s. 36 subsection, and the ERC had no legal authority to review the files.

**Retirement Relocation –
Maximum Allowable Period
– Exceptional Medical
Circumstances**

The ERC considered a grievance where, despite the existence of exceptional medical circumstances, the Grievor's request to extend the period for completing his retirement relocation was denied. The facts of the grievance were properly described by the Level I Adjudicator as both "*cruel and tragic*". Although the ERC found that the denial was consistent with the provisions of the *RCMP Integrated Relocation Program (IRP)*, the ERC suggested an alternate resolution which would make it possible for the Force to financially assist the Grievor without contravening policy.

In **G-608**, the Grievor indicated upon retirement that he wished to exercise his right to a financially-assisted retirement relocation from one province to another. The Force agreed that he was eligible for a relocation within the period set out in section 14.01.4 of the applicable *IRP* version:

Retirement relocation provisions under Section 79(1), RCMP Regulations are available only for 2 years after the date on which a member

is discharged. The Departmental National Coordinator may approve a 1-year extension when exceptional circumstances exist beyond the member's control. No additional request for extension will be accepted beyond the third year. Note: Only exceptional circumstances relating to serious medical condition involving a member and/or dependents will be considered.

Following the Grievor's retirement, his wife developed critical health issues requiring a multi-year period of medical testing which she preferred to undergo in one province. In light of her exceptional medical circumstances, the Grievor requested and received a one-year extension of his retirement relocation period. Once medical tests suggested that his wife's situation was no longer life-threatening, the Grievor started searching for a retirement property in the second province. However, the Grievor was soon diagnosed with a life-threatening condition. He sought another extension of the retirement relocation period to beyond the three-year maximum permitted by the *IRP*. The Respondent denied the request, noting that he did not have the authority to

grant it. The Grievor recovered and, more than three years after retiring, paid to move his family. His wife died shortly thereafter.

The Grievor disputed the Respondent's refusal to extend the retirement relocation period. The Level I Adjudicator denied the grievance and the Grievor sought a Level II review.

The ERC found that section 14.01.4 of the *IRP* clearly prohibited extensions beyond the third anniversary of a retirement and recommended that the Commissioner deny the grievance. However, the ERC also pointed out that it was open to the Commissioner of the RCMP to consider the Grievor's eligibility to receive a grant from the RCMP Benefit Trust Fund to cover verifiable retirement relocation expenses.

The Commissioner agreed with the ERC that it was appropriate to deny the grievance and to consider an RCMP Benefit Trust Fund grant to recover what would otherwise have been standard retirement relocation expenses. He directed that the Respondent provide the Grievor with the relevant policies and assist the Grievor in filing an application with the Secretary, Benefit Trust Fund, National Headquarters.

Outreach and Communications

Outreach and communications are important components of the ERC's work. They support the ERC's contributions to fair and transparent employment and labour relations decisions, RCMP member and manager knowledge and awareness of workplace issues, accountability and workplace health in the RCMP.

Publications and Website Information

The ERC *Communiqué* provides regular updates through summaries of ERC findings and recommendations, as well as summaries of final decisions of the Commissioner of the RCMP. It is distributed to RCMP detachments and other RCMP offices across Canada and is posted on the ERC website. Two *Communiqués* were published and distributed in 2015-16.

The ERC home website (www.erc-cee.gc.ca) offers an extensive, searchable database containing summaries of ERC findings and recommendations along with summaries of final decisions of the Commissioner of the RCMP. The website also contains the ERC's most

requested articles, discussion papers and specialized reports highlighting key issues related to the work of the ERC.

Information on the ERC and its work is now available through *Canada.ca*. The information is set forth on a new “topic page” entitled, *Independent oversight and review of the RCMP*, as part of the *Policing, justice and emergencies* “theme” content on *Canada.ca*. The page was produced collaboratively with Public Safety portfolio partners. The migration of all web content from the ERC’s current website to *Canada.ca* is underway and expected to be completed in 2016.

Outreach and Engagement Activities

Outreach activities with the RCMP have historically included information sessions provided to RCMP members in National Headquarters, Divisional Headquarters and detachments. The ERC also participates in and supports RCMP training.

In 2015-16, the ERC Chair visited the RCMP training academy (“Depot” Division) in Regina and spoke with senior officers and cadets. In January 2016, the Chair and ERC staff provided an information and discussion

session at RCMP National Headquarters for managers who are responsible for supporting the Force’s recourse system in the RCMP Divisions across the country. ERC staff also participated in an RCMP internal review of the first year of the administration of the recourse regime under the current legislation.

In October 2015, the ERC had the opportunity to discuss police oversight, independent review and the ERC program with a delegation of foreign officials to assist their efforts to develop accountability mechanisms for national police services.

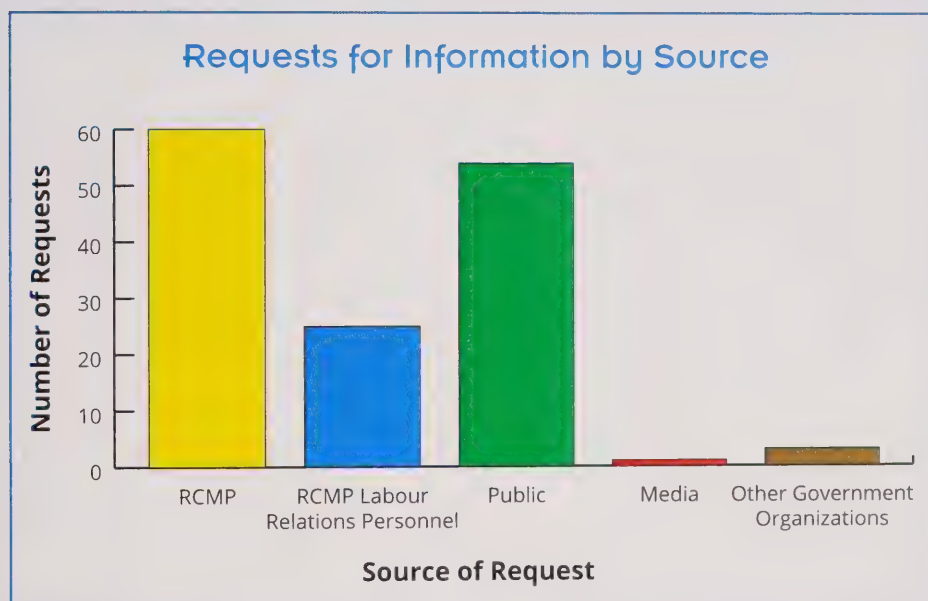
Responses to Requests for Information

The ERC receives requests for information about its program and activities from the public, media, other government organizations and RCMP members. The ERC received and responded to 143 requests in 2015-16:

- just over half came from the RCMP (current RCMP members, RCMP labour relations personnel or retired members), who most often enquired about the status of a referred file or had questions about the role of the ERC;

- members of the public were the second largest group of requesters, and typically sought general information about the ERC program.

The ERC provided an answer to each request within one day in almost all occasions. When there was a need to undertake research or verifications, the response was provided as soon as possible.



Corporate Management and Planning

The ERC must meet a range of accountability, reporting and other management requirements, statutory and otherwise, just as large organizations do. The applicable requirements include delegated human resources and financial authorities, information management, access to information and privacy, communications, procurement, accommodations, audit and internal reviews.

In 2015-16, as in previous years, a wide scope of corporate services infrastructure and support was provided to the ERC by Public Safety Canada under a memorandum of understanding. The ERC also received support and advice from the small agency and administrative tribunal communities.

A renewed Management Resources and Results Structure (MRRS) was completed and will be reflected in ERC estimates reporting, beginning with the Report on Plans and Priorities

for 2016-17. The changes made to the MRRS support the ERC's focus on results and continuous improvement.

The ERC shared information with other federal agencies and departments on the key features of its Case Review Processing Initiative through the Treasury Board of Canada Secretariat-led Business Process Modernization initiative, as part of Blueprint 2020 efforts.

PART III – Operational Outlook

The ERC faces significant challenges to its operations in the coming years. Our backlog of cases increased substantially in 2015-16 and we anticipate further increases as we receive current and legacy referrals over the next several years. The potential delays in the issuance of findings and recommendations by the ERC pose a serious risk to the integrity of the ERC program.

Maintaining the integrity of the appeal review program will be the primary management challenge for the ERC

The ERC total caseload for legacy and current legislation cases combined was 130 at the end of 2015-16 - a 100% increase from 65 at the end of 2014-15. The majority of the increase is attributable to an exceptionally large number of referrals of legacy cases from the RCMP (81) during the year.

In addition, the number of cases referred to the ERC in future years is projected to double compared to historical rates. The average number of referrals

historically was approximately 35 (all legacy files). This will rise to an estimated 80 cases per year for legacy and current legislation cases combined. The level of referrals is expected to continue for the next five years (approximately) until legacy files at the Force are all processed.

The increased number of referrals created operational pressure for the ERC by the end of 2015-16. Delays for the completion of files - already longer than acceptable - have started to rise. Based on current estimates, a typical two to three year average wait time for the completion of referred legacy cases may double. Similarly, a wait time of several months for the completion of current legislation cases in 2015-16 could increase by up to a year each year. The ERC is working with the RCMP to refine projections to support management and planning.

The concept of timely review of referred cases is critical to the mandate of the ERC. We will continue to focus on program improvement and efficiency. However, it is clear that such improvements alone will not address the pressure of the

existing caseload and the anticipated increases in the numbers of referrals in future years.

ERC case review practices are being monitored, tested and adjusted to support performance with a continuing focus on enhancing efficiency

The ERC implemented a Case Review Processing Initiative in 2014-15 to enhance its case review practices and efficiency. The initiative is ongoing and there has been some success to date. Over the past two fiscal years, the ERC has increased its average case review results (34 files completed per year) compared to historical rates (28 files completed per year). We achieved the increase while managing the transition to work under the new legislation and continuing to receive legacy cases.

Cases are generally processed in the order in which they are received by the ERC, in the interests of fairness and equity. However, the ERC has prioritized cases to improve efficiency and to recognize the differing impacts our delays occasion on the members involved and the organization (e.g. for disciplinary

files where the sanction would be dismissal, for files involving discharge or when a member's pay and allowances have been suspended). In addition, the ERC has prioritized cases involving preliminary issues (such as time limit questions, the issue of whether a matter is actually referable to the ERC). These cases can often be processed quickly and it is important to remit them to the RCMP to allow the case to proceed efficiently through the internal RCMP system.

The ERC is continuing to develop its framework to assign priority for its case reviews, recognizing, in particular, that sanctions under the current legislation apply to members immediately (not pending appeal decisions, as for legacy cases).

A number of adjustments to case review practices and management were introduced in 2015-16. They included streamlining processes to introduce flexibility to address different kinds of cases and setting and reviewing file completion targets. Additional projects will be pursued in 2016-17 to improve output, for example taking advantage of opportunities presented by similar files that may be efficiently reviewed together rather than

individually. In setting case priorities, the ERC remains cognizant of any possible effects on equity and fairness.

The ERC will be establishing service standards and reporting publicly on them

The ERC has committed to ensuring that service standards with time limits for the completion of case reviews will be established based on the most reliable and complete information at its disposal.

With that in mind, the ERC has identified the end of 2016-17 as the target for setting and making public initial service standards with time limits for the completion of case reviews. We anticipate that the time frame of the end of the 2016-17 fiscal year will permit the standards to be underpinned by an acceptable understanding of the nature and complexities of the cases that the ERC will receive in future years. Standards will be developed for both current and legacy legislation cases and will be an important accountability and program management tool.



ANNEX A

List of Laws, Regulations and Orders

Laws

RCMP Act

Enhancing Royal Canadian Mounted Police Accountability Act

Regulations

Under the *RCMP Act* (in force as of November 28, 2014)

RCMP Regulations (SOR/2014-281)

Regulations Prescribing an Oath of Secrecy (SOR/2014-280)

RCMP Stoppage of Pay and Allowances Regulations (SOR/84-886)

RCMP External Review Committee Rules of Practice and Procedure (SOR/88-313)

Royal Canadian Mounted Police External Review Committee Security and Confidentiality Regulations (SOR/88-397)

Under the *RCMP Act* (prior to November 28, 2014)

RCMP Regulations (SOR/88-361)

(Selected) Commissioner's Standing Orders

Under the *RCMP Act* (in force as of November 28, 2014)

Commissioner's Standing Orders (Conduct) (SOR/2014-291)

Commissioner's Standing Orders (Employment Requirements) (SOR/2014-292)

Commissioner's Standing Orders (General Administration) (SOR/2014-293)

Commissioner's Standing Orders (Grievances and Appeals) (SOR/2014-289)

Commissioner's Standing Orders (Investigation and Resolution of Harassment Complaints) (SOR/2014-290)

Under the *RCMP Act* (prior to November 28, 2014)

Commissioner's Standing Orders (Grievances) [Repealed] (SOR/2003-181)

Commissioner's Standing Orders (Representation), 1997 [Repealed]
(SOR/97-399)

Commissioner's Standing Orders (Disciplinary Action) [Repealed] (SOR/88-362)

Commissioner's Standing Orders (Classification Redress Process for Members) (SOR/2001-248)

Commissioner's Standing Orders (Practice and Procedure) [Repealed]
(SOR/88-367)

Commissioner's Standing Orders (Qualifications) [Repealed] (SOR/88-366)

Commissioner's Standing Orders (Dispute Resolution Process for Promotions and Job Requirements) [Repealed] (SOR/2000-141)



ANNEX B

Overview of ERC Findings and Recommendations in 2015-16

Current RCMP Act

Conduct Appeals

ERC Case Number	Subject Matter of the Appeal (<i>Code of Conduct</i> Section) / Key Issues	ERC Findings and Recommendations
C-001	<p>Unauthorized use of government-issued equipment and property (s. 4.6); fail to provide complete, accurate and timely accounts (s. 8.1); and fail to obey lawful order (s. 3.3). Forfeiture of annual leave imposed.</p> <p>Whether the ERC has jurisdiction to review the appeal.</p>	<p>The ERC has no legal authority to review the appeal.</p> <p>Forfeiture of annual leave is not a conduct measure that renders an appeal referable to the ERC under s. 45.15(1) of the Act.</p>
C-002	<p>Discreditable conduct – inappropriate handling of firearms (s. 7.1). Forfeiture of annual leave imposed.</p> <p>Whether the ERC has jurisdiction to review the appeal.</p>	<p>The ERC has no legal authority to review the appeal.</p> <p>Forfeiture of annual leave is not a conduct measure that renders an appeal referable to the ERC under s. 45.15(1) of the Act.</p>
C-003	<p>Making false, misleading or inaccurate statements to another member of the Force concerning an investigation (s. 8.1). Forfeiture of annual leave imposed.</p> <p>Whether the ERC has jurisdiction to review the appeal.</p>	<p>The ERC has no legal authority to review the appeal.</p> <p>Forfeiture of annual leave is not a conduct measure that renders an appeal referable to the ERC under s. 45.15(1) of the Act.</p>

C-004	<p>Making vulgar, offensive and sexist comments in presence of other members (s. 2.1). Forfeiture of annual leave imposed.</p> <p>Whether the ERC has jurisdiction to review the appeal.</p>	<p>The ERC has no legal authority to review the appeal.</p> <p>Forfeiture of annual leave is not a conduct measure that renders an appeal referable to the ERC under s. 45.15(1) of the <i>Act</i>.</p>
C-005	<p>Discreditable conduct – operating police vehicle in a manner dangerous to the public resulting in a collision (s. 7.1). Forfeiture of annual leave imposed.</p> <p>Whether the ERC has jurisdiction to review the appeal.</p>	<p>The ERC has no legal authority to review the appeal.</p> <p>Forfeiture of annual leave is not a conduct measure that renders an appeal referable to the ERC under s. 45.15(1) of the <i>Act</i>.</p>
C-006	<p>Discreditable conduct – inappropriate off-duty behavior (s. 7.1). Forfeiture of pay imposed.</p> <p>Appeal of the finding of misconduct and of the conduct measure imposed.</p> <p>Sufficiency of the Conduct Authority's reasons for decision.</p> <p>Appropriate test for establishing discreditable conduct.</p> <p>Proportionality of conduct measure imposed.</p>	<p>Due to the insufficiency of the Conduct Authority's reasons for the decision, allow the appeal of the finding of misconduct.</p> <p>Recommend that the Commissioner make a finding - with reasons - that the allegation is established (per s. 45.16(2)(b) of the <i>Act</i>).</p> <p>Uphold the conduct measure imposed.</p>

C-007	<p>Making false, misleading or inaccurate statements to a superior (s. 8.1). Multiple conduct measures imposed, including a forfeiture of 10 days' pay.</p> <p>Appeal of the finding of misconduct and of the conduct measures imposed.</p> <p>Sufficiency of Conduct Authority's reasons for decision.</p> <p>Conduct Authority considering irrelevant aggravating factors in determining conduct measures.</p> <p>Whether the conduct measures imposed were proportional to the seriousness of the misconduct.</p>	<p>Due to the insufficiency of the Conduct Authority's reasons for the decision, allow the appeal of the finding of misconduct.</p> <p>Recommend that the Commissioner make a finding - with reasons - that the allegations are established (per s. 45.16(2)(b) of the Act).</p> <p>Allow the appeal of the forfeiture of 10 days' pay. Consistent with published Force guidelines, impose a forfeiture of from three to seven days' pay to address both allegations.</p> <p>Confirm the remaining conduct measures imposed.</p>
C-008	<p>Discreditable conduct – allegations of making false, misleading or inaccurate statements to a superior. Multiple conduct measures imposed including a forfeiture of five days' pay.</p> <p>Appeal of the findings that the allegations were established and of the conduct measures imposed.</p> <p>Insufficiency/lack of Conduct Authority's reasons for decision.</p>	<p>Due to the insufficiency of the Conduct Authority's reasons for the decision, allow the appeal of the findings of discreditable conduct.</p> <p>Recommend that the Commissioner make a finding - with reasons - that the allegations of discreditable conduct were not established (per s. 45.16(2)(b) of the Act).</p> <p>Rescind all conduct measures.</p>

C-009	<p>Failing to act with integrity, fairness and impartiality, compromising or abusing authority, power or position (s. 3.2); engaging in harassment (s. 2.1). Forfeiture of annual leave imposed.</p> <p>Whether the ERC has jurisdiction to review the appeal.</p>	<p>The ERC has no legal authority to review the appeal.</p> <p>Forfeiture of annual leave is not a conduct measure that renders an appeal referable to the ERC under s. 45.15(1) of the Act.</p>
-------	--	--

Non-Conduct Appeals

ERC Case Number	Subject Matter of the Appeal / Key Issues	ERC Findings and Recommendations
NC-001	<p>Appeal of decision to stop the Member's pay and allowances while the Member is suspended from duty due to suspected criminal activity.</p> <p>Standard of proof required for a finding that a Member was "clearly involved" in the alleged misconduct.</p>	<p>Allow the appeal.</p> <p>The Respondent erred in law by not applying the "balance of probabilities" standard of proof.</p> <p>However, there is sufficient evidence that, on a balance of probabilities, the Member was clearly involved in the alleged conduct. Therefore, remit the matter to the Respondent for a new decision applying the correct standard of proof.</p>
NC-002	<p>Appeal of the decision to dismiss the harassment complaint because the complaint was not filed within the one-year time limit.</p>	<p>Dismiss the appeal.</p> <p>The complaint was filed after the time limit expired. No exceptional circumstances to justify extending the time limit.</p>

NC-003	Appeal of the decision to dismiss the harassment complaint because the complaint was not filed within the one-year time limit.	Dismiss the appeal. The complaint was filed after the time limit expired. No exceptional circumstances to justify extending the time limit.
--------	--	--

Former RCMP Act

Discipline (Adjudication) Board Decision Appeals

ERC Case Number	Subject Matter of the Appeal / Key Issues	ERC Findings and Recommendations
D-127	<p>Disgraceful conduct – off-duty intoxicated behavior in public.</p> <p>Member appeal of the Board's finding that the allegation was established.</p> <p>Procedural fairness – whether the Board breached the Member's right to be heard by not providing the Member with a full and ample opportunity to make submissions regarding the allegation.</p>	<p>Allow the appeal.</p> <p>The Board breached the Member's right to be heard.</p> <p>Recommend that the Commissioner obtain written submissions from the parties on the allegation and then make the finding on the allegation that, in the Commissioner's opinion, the Board should have made (per s. 45.16(2)(c) of the Act).</p>
D-128	<p>Disgraceful conduct – off-duty shoplifting. Allegation admitted.</p> <p>Member appeal of the sanction imposed: a direction to resign within 14 days or be dismissed.</p> <p>Whether the Board erred by rejecting a psychologist's expert evidence, making unsupported findings of fact, improperly weighing mitigating circumstances or disregarding the principle of parity of sanction.</p>	<p>Dismiss the appeal.</p> <p>The Board provided clear reasons for, and did not err in, rejecting the expert evidence.</p> <p>The Board did not make any manifest and determinative errors in evaluating evidence, in weighing mitigating circumstances or in imposing sanction.</p>

D-129

Disgraceful conduct – off-duty impaired driving.

Appropriate Officer appeal.

The Board excluded evidence after finding that the Member's *Charter* rights were breached. The Board also determined that there were no signs of physical impairment and that the Member's conduct was not disgraceful. The allegation was not established.

Appeal of the Board's findings that:

- it had jurisdiction to hear and decide *Charter* issues and grant remedies; and
- the remaining evidence was insufficient to establish the allegation.

Dismiss the appeal and confirm the Board's decision.

Adjudication Boards are courts of competent jurisdiction to grant *Charter* remedies and may exclude evidence.

The Board did not err in deciding to exclude evidence or in finding that the allegation was not established based on the remaining evidence.

Discharge and Demotion Board Decision Appeals

ERC Case Number

Subject Matter of the Appeal / Key Issues

ERC Findings and Recommendations

R-006

Member appeal of a decision to discharge the Member for failing to properly perform duties.

Whether the Force fulfilled its obligations to provide reasonable assistance, guidance and supervision to the Member.

Dismiss the appeal.

The Force met its obligations.

Grievance Decision Reviews

ERC Case Number	Subject Matter of the Grievance / Key Issues	ERC Findings and Recommendations
G-601	<p>Decision that the Grievor's 2007 relocation at personal expense was ineligible for reconsideration under the Force's Retroactive Corrective Payment of Relocation Benefits Project (the Project).</p> <p>Whether the ERC has jurisdiction to review the grievance.</p>	<p>The ERC has no legal authority to review the grievance.</p> <p>The Respondent's decision involved interpreting and applying the Project's eligibility criteria; not the <i>RCMP Integrated Relocation Program</i>. The file is not referable to the ERC.</p>
G-602	<p>Decision that the Grievor's 2000 relocation at personal expense was ineligible for reconsideration under the Force's Retroactive Corrective Payment of Relocation Benefits Project (the Project).</p> <p>Whether the ERC has jurisdiction to review the grievance.</p>	<p>The ERC has no legal authority to review the grievance.</p> <p>The Respondent's decision involved interpreting and applying the Project's eligibility criteria; not the <i>RCMP Integrated Relocation Program</i>. The file is not referable to the ERC.</p>
G-603	<p>Notice of Intention to Discharge for physical or mental disability.</p> <p>Whether the Member has standing to grieve.</p>	<p>Deny the grievance.</p> <p>The Member has no standing because interim steps in a medical discharge process are not grievable.</p>

G-604	<p>Relocation flight expenses denied.</p> <p>Flights were not booked through the Government Contracted Travel Service (GCTS) for spouse's House Hunting Trip and dependents' travel to the new location.</p> <p>Whether the denial was consistent with the <i>RCMP Integrated Relocation Program (IRP)</i>.</p>	<p>Allow the grievance.</p> <p>Reimburse the Grievor for family members' flight expenses.</p> <p>There were exceptional circumstances that prevented the Grievor from using the GCTS. The flight expenses fell within the intent of the <i>IRP</i>.</p>
G-605	<p>Relocation expense denied.</p> <p>Expense incurred for cancelling dependent's high school graduation trip.</p> <p>Whether the denial was consistent with the <i>RCMP Integrated Relocation Program (IRP)</i>.</p>	<p>Deny the grievance.</p> <p>This expense was not a sundry relocation expense under the <i>IRP</i> and there were no exceptional circumstances justifying reimbursement.</p>
G-606	<p>Decision to process the Grievor's Vacation Travel Assistance (VTA) claim at a particular rate.</p> <p>Whether the decision was consistent with the Treasury Board's rates published pursuant to its <i>Isolated Posts and Government Housing Directive (IPGHD)</i>.</p>	<p>Deny the grievance.</p> <p>The <i>IPGHD</i> was properly applied.</p>
G-607	<p>Administrative medical discharge.</p> <p>Whether the Level I Adjudicator had jurisdiction to decide the matter. Whether the Adjudicator breached procedural fairness.</p> <p>Whether the grievance was presented in time.</p>	<p>Deny the grievance.</p> <p>The Level I Adjudicator had jurisdiction and did not breach procedural fairness.</p> <p>Time limit was not met.</p>

G-608	<p>Retirement relocation benefits.</p> <p>Denial of the Grievor's request for a second extension of the retirement relocation period to beyond the maximum period permitted by the <i>RCMP Integrated Relocation Program (IRP)</i>.</p> <p>Whether exceptional medical circumstances justified extension.</p>	<p>Deny the grievance.</p> <p>The <i>IRP</i> was properly applied.</p> <p>The Commissioner may wish to consider examining the Grievor's eligibility for a grant from the RCMP Benefit Trust Fund to cover verifiable retirement relocation expenses.</p>
G-609	<p>Denial of a transfer allowance under the <i>RCMP Integrated Relocation Program</i>.</p> <p>Time limit – whether the grievance was presented within 30 days of when the Grievor knew or ought to have known he was aggrieved.</p>	<p>Deny the grievance.</p> <p>Time limit was not met.</p>
G-610	<p>Denial of Grievor's request for a retroactive Private Accommodation Allowance.</p> <p>Whether the grievance was presented in time.</p>	<p>Allow the grievance.</p> <p>Time limit was met.</p> <p>Return the grievance to Level I for consideration of the merits.</p>
G-611	<p>Commuting expenses claim denied.</p> <p>Whether the expenses were subject to reimbursement under any policy.</p>	<p>Deny the grievance.</p> <p>The decision was not inconsistent with policy; the <i>RCMP Integrated Relocation Program</i> does not apply; and, the expenses are not reimbursable under the <i>RCMP Travel Directive</i> or the <i>National Joint Council Travel Directive</i>.</p>

G-612	<p>Vacation Travel Assistance (VTA) claim denied.</p> <p>Whether the claim was submitted in time pursuant to the <i>Isolated Posts and Government Housing Directive (IPGHD)</i>.</p>	<p>Deny the grievance.</p> <p>The <i>IPGHD</i> was properly applied. The VTA claim was not submitted in time.</p> <p>The Grievor is responsible for being familiar with the <i>IPGHD</i>.</p> <p>Suggest that the Commissioner ensure that members are fully informed of benefits and entitlements available under the <i>IPGHD</i> and that affected members receive the comprehensive information package referred to in the <i>IPGHD</i>.</p>
G-613	<p>Bilingual bonus.</p> <p>Time limit - whether the grievance was presented within 30 days of when the Grievor knew or ought to have known he was aggrieved.</p> <p>The language rights of respondents.</p>	<p>Deny the grievance.</p> <p>Time limit was not met.</p> <p>Suggest that the Commissioner remind the Office for the Coordination of Grievances to respect both parties' official language rights.</p>

ANNEX C

Staff and Contacts

Staff in 2015-16 *

Josh Brull, Counsel
Jamie Deacon, Executive Director
Lorraine Grandmaitre, Manager, Corporate Services
Martin Griffin, Counsel
Jill Gunn, Counsel
Jonathan Haig, Administrative Officer
Caroline Verner, Counsel
Elizabeth M. Walker, Chair

* includes secondments and term employees

Contact Information

P.O. Box 1159, Station B
Ottawa, Ontario
K1P 5R2

Telephone: 613-998-2134
Fax: 613-990-8969
E-mail: org@erc-cee.gc.ca
Internet: www.erc-cee.gc.ca

ANNEXE C

Personnel et coordonnées

Le personnel en 2015-2016*

Josh Brull, avocat
Jamie Deacon, directeur exécutif
Lorraine Grandmaitre, gestionnaire, Services corporatifs
Martin Griffin, avocat
Jill Gunn, avocate
Jonathan Haig, agent administratif
Caroline Verner, avocate
Elizabeth M. Walker, présidente

* y compris les employés détachés et ceux nommés pour une période déterminée

Coordonnées

C.P. 1159, succ. B
Ottawa (Ontario)
K1P 5R2

Téléphone : 613-998-2134

Télécopieur : 613-990-8969

Courriel : org@erc-cee.gc.ca

Site Internet : www.erc-cee.gc.ca



<p>Rejeter le grief.</p> <p>Le délai n'a pas été respecté.</p> <p>Proposer au commissaire de rappeler au Bureau de coordination des griefs qu'il doit respecter les droits relatifs aux langues officielles des deux parties.</p>	<p>Prime de bilinguisme.</p> <p>Délai – la question de savoir si le grief a été présenté dans les 30 jours suivant celui où le requérant savait ou aurait dû savoir qu'il avait subi un préjudice.</p> <p>Les droits linguistiques des répondants.</p>	G-613
<p>Rejeter le grief.</p> <p>La DPIL a été appliquée d'AVV n'a pas été présentée comme il se doit. La demande d'AVV n'a pas été présentée dans le délai imparti.</p> <p>Il incombe au requérant de se familiariser avec la DPIL.</p> <p>Proposer au commissaire de veiller à ce que les membres soient bien informés des indemnités et des prestations prévues dans la DPIL et à ce que les membres concernés reçoivent la trousse d'information complète dont il est question dans la DPIL.</p>	<p>Rejet d'une demande d'aide au titre des voyages pour vacances (AVV).</p> <p>La question de savoir si la demande a été présentée à l'intérieur du délai prévu dans la Directive sur les postes isolés et les logements de l'État (DPIL).</p>	G-612

G-608	<p>Indemnités de réinstallation à la retraite.</p> <p>Rejet de la demande présentée par le requérant pour obtenir une deuxième prolongation de la période de réinstallation à la retraite allant au-delà de la période maximale permise par le <i>Programme de réinstallation intégré de la GRC (PRI)</i>.</p> <p>La question de savoir si des circonstances médicales exceptionnelles justifiaient une prolongation de la période.</p> <p>Le commissaire pourrait envisager d'examiner si le requérant est admissible à une subvention de la Caisse fiduciaire de bienfaisance de la GRC pour qu'il se fasse rembourser ses dépenses de réinstallation vérifiables.</p>	<p>Rejeter le grief.</p> <p>Le <i>PRI</i> a été appliqué comme il se doit.</p> <p>Le commissaire pourrait envisager d'examiner si le requérant est admissible à une subvention de la Caisse fiduciaire de bienfaisance de la GRC pour qu'il se fasse rembourser ses dépenses de réinstallation vérifiables.</p>
G-609	<p>Refus d'accorder une indemnité de mutation prévue dans le <i>Programme de réinstallation intégré de la GRC</i>.</p> <p>Délai – la question de savoir si le grief a été présenté dans les 30 jours suivant celui où le requérant savait ou aurait dû savoir qu'il avait subi un préjudice.</p>	<p>Rejeter le grief.</p> <p>Le délai n'a pas été respecté.</p>
G-610	<p>Rejet de la demande présentée par le requérant pour obtenir une indemnité d'hébergement dans un logement particulier à titre rétroactif.</p> <p>La question de savoir si le grief a été présenté dans le délai imparti.</p>	<p>Accueillir le grief.</p> <p>Le délai a été respecté.</p> <p>Renvoyer le grief au niveau I pour qu'il soit examiné sur le fond.</p>
G-611	<p>Rejet d'une demande de remboursement de frais de transport quotidien.</p> <p>La question de savoir si les frais pouvaient être remboursés en vertu d'une quelconque politique.</p>	<p>Rejeter le grief.</p> <p>La décision était conforme aux politiques, le <i>Programme de réinstallation intégré de la GRC</i> ne s'applique pas; les frais ne peuvent être remboursés en vertu de la <i>Directive sur les voyages de la GRC</i> ou de la <i>Directive sur les voyages du Conseil national mixte</i>.</p>

G-604	<p>Refus de rembourser les frais de transport par avion occasionnés lors d'une réinstallation.</p> <p>Les vols pour le voyage à la recherche d'un logement de l'épouse et le voyage des personnes à charge au nouveau lieu de travail n'ont pas été réservés à l'aide du service de voyage retenu par le gouvernement (SVRG).</p> <p>La question de savoir si le refus était conforme au <i>Programme de réinstallation intégré de la GRC</i> (PRI).</p>	<p>Rembourser au requérant les frais de transport par avion des membres de sa famille.</p> <p>Des circonstances exceptionnelles ont empêché le requérant d'utiliser le SVRG. Les frais de transport par avion correspondaient à la portée du PRI.</p>	Accueillir le grief.
G-605	<p>Refus de rembourser les frais de réinstallation.</p> <p>Frais payés pour l'annulation d'un voyage de fin d'études secondaires d'une personne à charge.</p> <p>La question de savoir si le refus était conforme au <i>Programme de réinstallation intégré de la GRC</i> (PRI).</p>	<p>Ces frais ne représentaient pas des frais accessoires de réinstallation au titre du PRI et aucune circonstance exceptionnelle ne justifiait un remboursement.</p>	Rejeter le grief.
G-606	<p>Décision de traiter la demande d'aide au titre des voyages pour vacances (AVV) du requérant à un taux particulier.</p> <p>La question de savoir si la décision était conforme aux taux publiés par le Conseil du Trésor en vertu de sa <i>Directive sur les postes isolés et les logements de l'État</i> (DPLE).</p>	<p>La DPLE a été appliquée correctement.</p>	Rejeter le grief.
G-607	<p>Processus administratif de renvoi pour raisons médicales.</p> <p>La question de savoir si l'arbitre de niveau I avait compétence pour trancher l'affaire. La question de savoir si l'arbitre a manqué à l'équité procédurale.</p> <p>La question de savoir si le grief a été présenté dans le délai impart.</p>	<p>L'arbitre de niveau I avait compétence et n'a pas manqué à l'équité procédurale.</p> <p>Le délai n'a pas été respecté.</p>	Rejeter le grief.

Examen de décisions concernant des griefs

N° de dossier du CEE	Objet du grief/principales questions	Conclusions et recommandations du CEE
G-601	<p>Décision selon laquelle la réinstallation de la requérante à ses frais en 2007 ne pouvait faire l'objet d'une réévaluation dans le cadre du projet de la Gendarmerie intitulé « Déclaration volontaire – Paiement rétroactif des prestations de réinstallation » (le « projet »).</p> <p>La question de savoir si le CEE a compétence pour examiner le grief.</p>	<p>Le CEE n'est pas habilité à examiner le grief.</p> <p>La décision du répondant concernait l'interprétation et l'application des critères d'admissibilité du projet, et non du <i>Programme de réinstallation intégré de la GRC</i>. Le dossier ne peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEE.</p>
G-602	<p>Décision selon laquelle la réinstallation du requérant à ses frais en 2000 ne pouvait faire l'objet d'une réévaluation dans le cadre du projet de la Gendarmerie intitulé « Déclaration volontaire – Paiement rétroactif des prestations de réinstallation » (le « projet »).</p> <p>La question de savoir si le CEE a compétence pour examiner le grief.</p>	<p>Le CEE n'est pas habilité à examiner le grief.</p> <p>La décision du répondant concernait l'interprétation et l'application des critères d'admissibilité du projet, et non du <i>Programme de réinstallation intégré de la GRC</i>. Le dossier ne peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEE.</p>
G-603	<p>Avis d'intention de renvoi en raison d'une incapacité physique ou mentale.</p> <p>La question de savoir si le membre a qualité pour présenter un grief.</p>	<p>Rejeter le grief.</p> <p>Le membre n'a pas qualité pour présenter un grief étant donné que les mesures provisoires du processus de renvoi pour raisons médicales ne peuvent être contestées par voie de grief.</p>

Appels de décisions de commissions de licenciement et de rétrogradation

D-129	Comportement scandaleux – conduite avec facultés affaiblies en dehors des heures de travail. Appel interjeté par l'officier compétent. Le comité d'arbitrage a écarté des éléments de preuve après avoir conclu que les droits du membre garantis par la <i>Charte</i> avaient été violés. Le comité d'arbitrage a aussi conclu qu'aucun signe n'indiquait que le membre avait les facultés affaiblies et que le comportement de celui-ci n'était pas scandaleux. L'allégation n'a pas été établie. Appel interjeté contre les conclusions du comité d'arbitrage selon lesquelles : - il avait compétence pour entendre et trancher des questions relatives à la <i>Charte</i> ainsi que pour accorder des réparations; - les autres éléments de preuve ne permettaient pas d'établir l'allégation.	
R-006	Appel interjeté par le membre contre la décision de le renvoyer au motif qu'il n'exerçait pas ses fonctions de façon satisfaisante. La question de savoir si la Gendarmerie a rempli son obligation de prodiguer suffisamment d'aide, de conseils et de surveillance au membre. Rejeter l'appel. La Gendarmerie a rempli son obligation.	Objet de l'appel/principales questions Conclusions et recommandations du CEE

Ancienne Loi sur la GRC

Appels de décisions de comités (d'arbitrage) disciplinaires

N° de dossier du CEE	Objet de l'appel/principales questions	Conclusions et recommandations du CEE
D-127	<p>Comportement scandaleux – en état d'ébriété en public en dehors des heures de travail.</p> <p>Appel interjeté par le membre contre la conclusion du comité d'arbitrage selon laquelle l'allégation était établie.</p> <p>Équité procédurale – la question de savoir si le comité d'arbitrage a violé le droit du membre d'être entendu en ne lui donnant pas toute la latitude de présenter des observations concernant l'allégation.</p>	<p>Le comité d'arbitrage a violé le droit du membre d'être entendu.</p> <p>Recommander au commissaire d'obtenir des observations écrites sur l'allégation de la part des parties et de rendre ensuite la conclusion sur l'allégation que, selon lui, le comité d'arbitrage aurait dû rendre (conformément à l'alinéa 45.16(2)c) de la Loi).</p>
D-128	<p>Comportement scandaleux – vol à l'étalage en dehors des heures de travail. Véracité de l'allégation reconnue.</p> <p>Appel interjeté par le membre contre la peine imposée : l'ordre de démissionner dans les 14 jours, sans quoi il serait congédié.</p> <p>La question de savoir si le comité d'arbitrage a commis une erreur en rejetant le témoignage d'expert d'une psychologue, en rendant des conclusions de fait non fondées, en appréciant incorrectement les facteurs atténuants ou en ne tenant pas compte du principe de la parité des peines.</p>	<p>Rejeter l'appel.</p> <p>Le comité d'arbitrage a exposé clairement les raisons pour lesquelles il rejetait le témoignage d'expert et n'a commis aucune erreur à cet égard.</p> <p>Le comité d'arbitrage n'a commis aucune erreur manifeste et dominante dans l'évaluation de la preuve, l'appréciation des facteurs atténuants ou l'imposition de la peine.</p>

Autres appels

<p>N° de dossier du CEE</p>	<p>Objet de l'appel/principales questions</p>	<p>Conclusions et recommandations du CEE</p>
<p>NC-001</p>	<p>Appel de la décision de cesser le versement de la solde et des indemnités du membre pendant que celui-ci est suspendu de ses fonctions puisqu'il est soupçonné d'avoir commis des actes criminels.</p> <p>Norme de preuve requise pour conclure qu'un membre était « manifestement impliqué » dans l'inconduite reprochée.</p> <p>Toutefois, il n'y a pas suffisamment de preuve pour établir, selon la prépondérance des probabilités, que le membre était manifestement impliqué dans l'inconduite reprochée. Par conséquent, l'affaire doit être renvoyée à l'intimée pour qu'elle rende une nouvelle décision en appliquant la bonne norme de preuve.</p>	<p>Accueillir l'appel.</p> <p>L'intimée a commis une erreur de droit en n'appliquant pas la norme de preuve de la « prépondérance des probabilités ».</p>
<p>NC-002</p>	<p>Appel de la décision de rejeter la plainte de harcèlement au motif qu'elle a été déposée après l'expiration du délai d'un an.</p>	<p>Rejeter l'appel.</p> <p>La plainte a été déposée après l'expiration du délai. Il n'y a aucune circonstance exceptionnelle justifiant la prolongation du délai.</p>
<p>NC-003</p>	<p>Appel de la décision de rejeter la plainte de harcèlement au motif qu'elle a été déposée après l'expiration du délai d'un an.</p>	<p>Rejeter l'appel.</p> <p>La plainte a été déposée après l'expiration du délai. Aucune circonstance exceptionnelle ne justifie la prolongation du délai.</p>

<p>Le CEF n'est pas habilité à examiner l'appel.</p> <p>Une réduction de la banque de congés annuels n'est pas de congés annuels disciplinaire</p> <p>ayant pour effet qu'un appel peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEF en vertu du par. 45.15(1) de la Loi.</p>	<p>Omission d'agir avec intégrité, équité et impartialité, abus ou compromission d'autorité, de pouvoir ou de position (art. 3.2); faire preuve de harcèlement (art. 2.1). Imposition d'une réduction de la banque de congés annuels.</p> <p>La question de savoir si le CEF a compétence pour examiner l'appel.</p>	C-009
<p>Puisque la décision de l'autorité disciplinaire n'est pas suffisamment motivée, accueillir l'appel interjeté contre les conclusions de conduite déshonorante.</p> <p>Recommander au commissaire de conclure, avec motifs à l'appui, que les allégations de conduite déshonorante n'ont pas été établies (conformément à l'alinéa 45.16(2)b) de la Loi).</p> <p>Annuler toutes les mesures disciplinaires.</p>	<p>Conduite déshonorante – allégations de déclarations fausses, trompeuses ou inexactes à un supérieur. Imposition de plusieurs mesures disciplinaires, dont la confiscation de cinq jours de solde.</p> <p>Appel interjeté contre les conclusions selon lesquelles les allégations étaient établies et contre les mesures disciplinaires imposées.</p> <p>Insuffisance/absence de motifs justifiant la décision de l'autorité disciplinaire.</p>	C-008

<p>Puisque la décision de l'autorité disciplinaire n'est pas suffisamment motivée, accueillir l'appel interjeté contre la conclusion recommander au commissaire de conclure, avec motifs à l'appui, que les allégations sont établies (conformément à l'alinéa 45.16(2)b) de la Loi).</p> <p>Accueillir l'appel interjeté contre la confiscation de 10 jours de solde. Imposer une confiscation de trois à sept jours de solde pour les deux allégations, conformément aux lignes directrices publiées de la Gendarmerie.</p> <p>Confirmer les autres mesures disciplinaires imposées.</p>	<p>Conduite déshonorante – comportement inapproprié en dehors des heures de travail (art. 7.1). Imposition d'une confiscation de la solde.</p> <p>Appel interjeté contre la conclusion d'inconduite et la mesure disciplinaire imposée.</p> <p>Caractère suffisant des motifs justifiant la décision de l'autorité disciplinaire.</p> <p>Critère approprié pour établir la conduite déshonorante.</p> <p>Proportionnalité de la mesure disciplinaire imposée.</p>	C-006
<p>Puisque la décision de l'autorité disciplinaire n'est pas suffisamment motivée, accueillir l'appel interjeté contre la conclusion recommander au commissaire de conclure, avec motifs à l'appui, que les allégations sont établies (conformément à l'alinéa 45.16(2)b) de la Loi).</p> <p>Accueillir l'appel interjeté contre la confiscation de 10 jours de solde. Imposer une confiscation de trois à sept jours de solde pour les deux allégations, conformément aux lignes directrices publiées de la Gendarmerie.</p> <p>Confirmer les autres mesures disciplinaires imposées.</p>	<p>Faire des déclarations fausses, trompeuses ou inexacts à un supérieur (art. 8.1). Imposition de plusieurs mesures disciplinaires, dont la confiscation de 10 jours de solde.</p> <p>Appel interjeté contre la conclusion d'inconduite et les mesures disciplinaires imposées.</p> <p>Caractère suffisant des motifs justifiant la décision de l'autorité disciplinaire.</p> <p>L'autorité disciplinaire a tenu compte de facteurs aggravants non pertinents pour déterminer les mesures disciplinaires.</p> <p>La question de savoir si les mesures disciplinaires imposées étaient proportionnelles à la gravité de l'inconduite.</p>	C-007

C-003	<p>Faire des déclarations fausses, trompeuses ou inexactes à un autre membre de la Gendarmerie relativement à une enquête (art. 8.1). Imposition d'une réduction de la banque de congés annuels.</p> <p>La question de savoir si le CEE a compétence pour examiner l'appel.</p>	<p>Le CEE n'est pas habilité à examiner l'appel.</p> <p>Une réduction de la banque de congés annuels n'est pas une mesure disciplinaire ayant pour effet qu'un appel peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEE en vertu du par. 45.15(1) de la Loi.</p>
C-004	<p>Tenir des propos vulgaires, offensants et sexistes en présence d'autres membres (art. 2.1). Imposition d'une réduction de la banque de congés annuels.</p> <p>La question de savoir si le CEE a compétence pour examiner l'appel.</p>	<p>Le CEE n'est pas habilité à examiner l'appel.</p> <p>Une réduction de la banque de congés annuels n'est pas une mesure disciplinaire ayant pour effet qu'un appel peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEE en vertu du par. 45.15(1) de la Loi.</p>
C-005	<p>Conduite déshonorante – conduire un véhicule de police d'une façon dangereuse pour le public, ce qui a causé une collision (art. 7.1). Imposition d'une réduction de la banque de congés annuels.</p> <p>La question de savoir si le CEE a compétence pour examiner l'appel.</p>	<p>Le CEE n'est pas habilité à examiner l'appel.</p> <p>Une réduction de la banque de congés annuels n'est pas une mesure disciplinaire ayant pour effet qu'un appel peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEE en vertu du par. 45.15(1) de la Loi.</p>

ANNEXE B

Aperçu des conclusions et des recommandations du CEE en 2015-2016

Loi sur la GRC en vigueur

Appels en matière de déontologie

N° de dossier du CEE	Objet de l'appel (article du code de déontologie)/principales questions	Conclusions et recommandations du CEE
C-001	Utilisation interdite des biens et du matériel fournis par l'État (art. 4.6); omission de rendre compte d'éléments en temps opportun, de manière exacte et détaillée (art. 8.1); omission d'obéir à des ordres légitimes (art. 3.3). Imposition d'une réduction de la banque de congés annuels. La question de savoir si le CEE a compétence pour examiner l'appel.	Une réduction de la banque de congés annuels n'est pas une mesure disciplinaire ayant pour effet qu'un appel peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEE en vertu du par. 45.15(1) de la Loi. Le CEE n'est pas habilité à examiner l'appel.
C-002	Conduite déshonorante – manquement inapproprié d'armes à feu (art. 7.1). Imposition d'une réduction de la banque de congés annuels. La question de savoir si le CEE a compétence pour examiner l'appel.	Une réduction de la banque de congés annuels n'est pas une mesure disciplinaire ayant pour effet qu'un appel peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEE en vertu du par. 45.15(1) de la Loi. Le CEE n'est pas habilité à examiner l'appel.



ANNEXE A

Liste des lois, des règlements et des consignes

Lois

Loi sur la GRC
Loi visant à accroître la responsabilité de la Gendarmerie royale du Canada

Règlements

En vertu de la Loi sur la GRC (en vigueur depuis le 28 novembre 2014)
Règlement de la GRC (DORS/2014-281)
Règlement prévoyant le serment du secret (DORS/2014-280)
Règlement sur la cessation de la solde et des allocations des membres de la Gendarmerie royale du Canada (DORS/84-886)
Règles de pratique et de procédure du Comité externe d'examen de la GRC (DORS/88-313)
Règlement sur la sécurité et la confidentialité des renseignements au sein du Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada (DORS/88-397)
En vertu de la Loi sur la GRC (avant le 28 novembre 2014)
Règlement de la GRC (DORS/88-361)

Consignes du commissaire (liste non exhaustive)
En vertu de la Loi sur la GRC (en vigueur depuis le 28 novembre 2014)
Consignes du commissaire (déontologie) (DORS/2014-291)
Consignes du commissaire (exigences d'emploi) (DORS/2014-292)
Consignes du commissaire (administration générale) (DORS/2014-293)
Consignes du commissaire (griefs et appels) (DORS/2014-289)
Consignes du commissaire (enquête et règlement des plaintes de harcèlement) (DORS/2014-290)

En vertu de la Loi sur la GRC (avant le 28 novembre 2014)
Consignes du commissaire (griefs) [Abrogé] (DORS/2003-181)
Consignes de 1997 du commissaire (représentation) [Abrogé] (DORS/97-399)
Consignes du commissaire (mesures disciplinaires) [Abrogé] (DORS/88-362)
Consignes du commissaire (procédure de révision de la classification des membres) (DORS/2001-248)
Consignes du commissaire (pratique et procédure) [Abrogé] (DORS/88-367)
Consignes du commissaire (qualités requises) [Abrogé] (DORS/88-366)
Consignes du commissaire (règlement des différends en matière de promotions et d'exigences de postes) [Abrogé] (DORS/2000-141)

présenté des rapports publics à leur sujet. Nous prévoyons qu'à la fin de l'exercice 2016-2017, ces normes reposeront sur une bonne compréhension de la nature et de la complexité des dossiers que le CEE recevra au cours des années à venir. Ces normes, qui seront élaborées

aussi bien pour les dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur que pour ceux relevant des anciennes dispositions législatives, constitueront un précieux outil de responsabilisation et de gestion du programme.

les retards du CEE occasionnent aux membres concernés et à l'organisation (p. ex., dans les dossiers disciplinaires où la peine imposée serait le congédiement, dans les dossiers de licenciement ou ceux dans lesquels le membre a cessé de recevoir sa solde et ses indemnités). De plus, le CEE a accordé la priorité aux dossiers soulevant des questions préliminaires (p. ex., questions relatives au respect des délais ou au bien-fondé du renvoi devant le CEE). Ces dossiers peuvent souvent être traités rapidement et il importe de les renvoyer à la GRC pour qu'ils progressent efficacement dans le processus interne de la GRC.

Le CEE continue d'élaborer son cadre en vue d'établir un ordre de priorité parmi les dossiers qu'il examine, et ce, en tenant notamment compte du fait que les peines imposées dans le cadre des dispositions législatives en vigueur s'appliquent immédiatement aux membres (elles ne sont pas mises en suspens en attendant l'issue de l'appel, comme c'est le cas dans les dossiers relevant des anciennes dispositions législatives).

Au cours de l'exercice 2015-2016, nous avons apporté plusieurs modifications aux pratiques d'examen des dossiers et aux

Le CEE s'est engagé à ce que les normes de service assorties de délais d'examen des dossiers soient établies en fonction des renseignements les plus fiables et les plus complets à sa disposition. Dans cette optique, le CEE a déterminé qu'à la fin de l'exercice 2016-2017, il aura établi les premières normes de service assorties de délais d'examen des dossiers et

Le CEE établira des normes de service et présentera des rapports publics à leur sujet

méthodes de gestion connexes. Nous avons notamment simplifié les processus pour qu'ils soient adaptés en fonction de différents types de dossiers. En outre, nous avons établi des délais de traitement des dossiers et les avons revus. Au cours de l'exercice 2016-2017, nous réaliserons d'autres projets, pour améliorer nos résultats, notamment en profitant des possibilités de regrouper des dossiers semblables que nous pourrions examiner simultanément de manière efficace au lieu de les examiner séparément. En établissant des priorités parmi les dossiers, le CEE demeure conscient des répercussions possibles sur les principes de justice et d'équité.

Les pratiques d'examen des dossiers du CEE sont surveillées, évaluées et ajustées pour en améliorer le rendement et en accroître constamment l'efficacité

En 2014-2015, le CEE a mis en œuvre l'initiative sur le traitement des dossiers à examiner pour améliorer ses pratiques d'examen des dossiers et en accroître l'efficacité. Cette initiative se poursuit et a connu du succès jusqu'à présent. Au cours des deux derniers exercices, le nombre moyen de dossiers traités par le CEE (34 dossiers traités par année) a augmenté comparativement au nombre de dossiers traités par le passé (28 dossiers traités par année). Le CEE a atteint ce résultat tout en gérant la transition vers les activités découlant des nouvelles dispositions législatives et en continuant à recevoir des dossiers relevant des anciennes dispositions législatives.

En général, le CEE traite les dossiers selon l'ordre dans lequel il les reçoit, et ce, par souci de justice et d'équité. Toutefois, le CEE a accordé la priorité à certains dossiers pour être plus efficace et tenir compte des différentes répercussions que

sein de l'organisation à la fin de l'exercice 2015-2016. Les retards dans le traitement des dossiers – qui dépassent déjà le seuil acceptable – ont commencé à s'accumuler. D'après les estimations actuelles, le délai habituel de deux ou trois ans pour traiter les dossiers relevant des anciennes dispositions législatives pourrait doubler. De même, le délai de plusieurs mois pour traiter les dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur, qui s'appliquait en 2015-2016, pourrait augmenter d'une année, et ce, année après année. Le CEE collabore avec la GRC pour revoir les prévisions en vue de renforcer les processus de gestion et de planification.

Pour s'acquitter de son mandat, le CEE doit impérativement examiner les dossiers qui lui sont renvoyés en temps opportun. Le CEE continuera à axer ses efforts sur l'amélioration et l'efficacité de son programme. Toutefois, il est évident que les améliorations apportées ne suffiront pas, en soi, à alléger les pressions découlant de la charge de travail actuelle et de la hausse prévue du nombre de dossiers qui lui seront renvoyés au cours des années à venir.

PARTIE III – Perspectives opérationnelles

de l'exercice 2014-2015. Cette hausse s'explique principalement par le fait que la GRC a renvoyé un nombre exceptionnellement élevé de dossiers relevant des anciennes dispositions législatives (81) au cours de l'année.

En outre, le nombre de dossiers qui seront renvoyés devant le CEE au cours des prochaines années devrait doubler par rapport au nombre de dossiers qu'il recevait habituellement. Par le passé, le CEE recevait environ 35 dossiers par année en moyenne (tous des dossiers relevant des anciennes dispositions législatives). Ce nombre s'élèvera à environ 80 dossiers par année, lesquels comprendront aussi bien les dossiers relevant des anciennes dispositions législatives que ceux relevant des dispositions législatives en vigueur. Ce volume de dossiers devrait se maintenir au cours des cinq prochaines années environ, jusqu'à ce que tous les dossiers relevant des anciennes dispositions législatives soient traités à la Gendarmerie.

L'augmentation du nombre de dossiers renvoyés devant le CEE a engendré des pressions opérationnelles au

Au cours des années à venir, le CEE sera confronté à d'importants défis sur le plan opérationnel. En 2015-2016, notre arriéré de dossiers a augmenté considérablement et nous prévoyons qu'il augmentera encore davantage au fur et à mesure que nous recevrons à la fois des dossiers relevant des anciennes dispositions législatives et ceux relevant des dispositions législatives en vigueur au cours des prochaines années. Les retards éventuels dans la présentation des conclusions et des recommandations du CEE représentent un risque important pour l'intégrité du programme du CEE.

La préservation de l'intégrité du programme d'examen d'appels constituera le principal défi du CEE sur le plan de la gestion

À la fin de l'exercice 2015-2016, la charge de travail totale du CEE – soit les dossiers relevant des anciennes dispositions législatives et ceux relevant des dispositions législatives en vigueur – s'élevait à 130 dossiers, ce qui représente une hausse de 100 % par rapport aux 65 dossiers à la fin



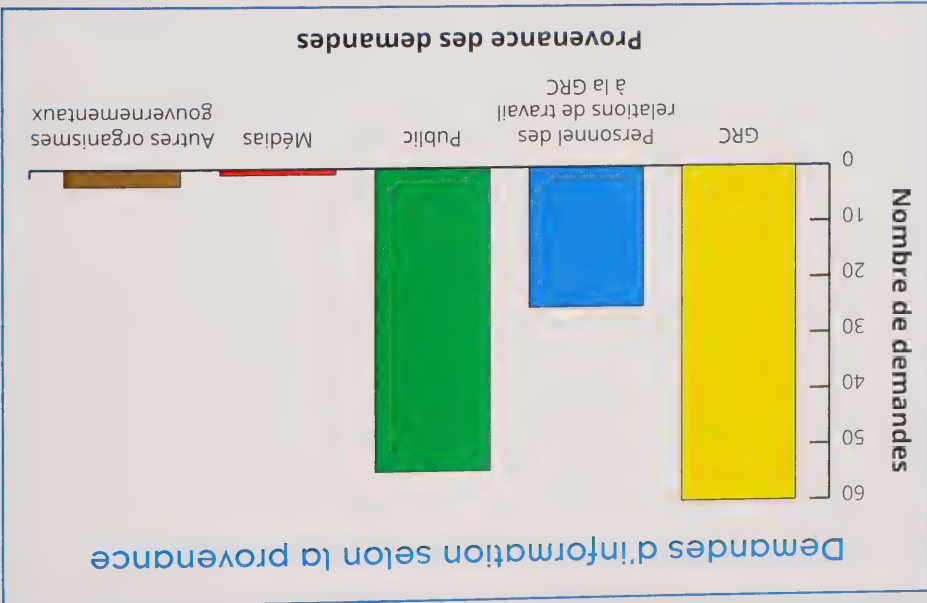
du CEE axés sur les résultats et l'amélioration continue. Le CEE a communiqué de l'information à d'autres organismes et ministères fédéraux sur les principaux éléments de son initiative sur

le traitement des dossiers à examiner, et ce, par l'entremise de l'initiative de modernisation des processus opérationnels dirigée par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, qui s'inscrit dans les activités d'Objectif 2020.

Gestion et planification de l'organisation

À l'instar des grandes organisations, le CEE doit répondre à diverses obligations en matière de responsabilité, de production de rapports et de gestion, lesquelles sont prévues ou non par les lois. Ces obligations concernent notamment les pouvoirs délégués relatifs aux ressources humaines et aux finances, la gestion de l'information et l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels, les communications, l'approvisionnement, les locaux ainsi que les audits et les examens internes.

En 2015-2016, comme au cours des années précédentes, Sécurité publique Canada a offert une vaste gamme d'infrastructures et de mesures de soutien à l'appui des services du CEE en vertu d'un protocole d'entente. Le CEE a également bénéficié de l'aide et des conseils des communautés des organisations de petite taille et des tribunaux administratifs. Une nouvelle version de la Structure de gestion, des ressources et des résultats (SGRR) a été établie et sera prise en considération dans les rapports sur le budget des dépenses du CEE, le premier étant le Rapport sur les plans et les priorités de 2016-2017. Les modifications apportées à la SGRR appuient les efforts



Réponses aux demandes d'information

Le CEE reçoit des demandes d'information au sujet de son programme et de ses activités de la part du public, des médias, d'autres organismes gouvernementaux et de membres de la GRC. En 2015-2016, le CEE a répondu à 143 demandes d'information :

- un peu plus de la moitié des demandes provenaient de la GRC (membres de la GRC, employés des relations de travail à la GRC ou membres retraités) et constituaient principalement des demandes d'information sur l'état d'avancement d'un dossier renvoyé ou sur le rôle du CEE;
- les membres du public constituaient le deuxième groupe de demandeurs en importance et souhaitaient habituellement obtenir de l'information générale sur le programme du CEE.

Le CEE a répondu à presque toutes les demandes dans un délai d'une journée. Lorsque des demandes nécessitaient certaines recherches ou vérifications, la réponse était ensuite fournie dès que possible.

En outre, le CEE participe et contribue à la formation offerte par la GRC.

En 2015-2016, la présidente du CEE a visité l'École de la GRC (Division « Dépôt ») à Regina et s'est entretenue avec des officiers supérieurs et des cadets. En janvier 2016, la présidente et des employés du CEE se sont rendus à la Direction générale de la GRC pour offrir une séance d'information et de discussion aux gestionnaires chargés d'assurer le fonctionnement du système de recours de la Gendarmerie dans les différentes divisions de la GRC au pays. Des employés du CEE ont également participé à un examen interne réalisé par la GRC, lequel portait sur la première année de l'administration du système de recours relevant des dispositions législatives en vigueur.

En octobre 2015, le CEE a eu l'occasion de discuter de la surveillance de la police, des processus d'examen indépendant et du programme du CEE avec une délégation de fonctionnaires étrangers pour les aider à élaborer des mécanismes de responsabilisation destinés aux services de police nationaux.

Liaison et communication

Les activités de liaison et de communication représentent d'importants éléments du travail du CEE. Elles appuient les efforts que déploie le CEE pour favoriser la prise de décisions équitables et transparentes en matière d'emploi et de relations de travail, sensibiliser les membres et les gestionnaires de la GRC aux questions touchant le milieu de travail et promouvoir la responsabilité et la santé dans le milieu de travail de la GRC.

Publications et information sur le site Web

Le *Communiqué* du CEE présente régulièrement des renseignements à jour, à savoir les résumés des conclusions et recommandations du CEE et les résumés des décisions finales du commissaire de la GRC. Il est distribué aux détachements et aux autres bureaux de la GRC de partout au pays et est affiché sur le site Web du CEE. Deux *Communiqués* ont été publiés et distribués en 2015-2016.

Le site Web du CEE (www.erc-cee.gc.ca) contient une vaste base de données qui permet de chercher les résumés des conclusions

Activités de liaison et de mobilisation

et recommandations du CEE tout comme les résumés des décisions finales du commissaire de la GRC. Le site Web comprend aussi les articles, les documents de recherche et les rapports spécialisés du CEE les plus demandés qui font état des principales questions touchant les activités du CEE. Les renseignements sur le CEE et ses activités peuvent maintenant être consultés sur le site Canada.ca. Les renseignements se trouvent sur une nouvelle « page thématique » intitulée *Surveillance et examen indépendants de la GRC*, laquelle fait partie du contenu du « thème » *Services de police, justice et urgences* sur le site Canada.ca. La page a été conçue en collaboration avec les partenaires du portefeuille de Sécurité publique Canada. La migration de tout le contenu du site Web actuel du CEE vers le site Canada.ca est en cours et devrait être complétée en 2016.

Habituellement, les activités de liaison auprès de la GRC comprennent des séances d'information offertes aux membres de la GRC à la Direction générale, dans les quartiers généraux des divisions et dans les détachements.

rapportant à une maladie grave du membre ou d'une personne à sa charge seront prises en considération.

Après que le requérant a pris sa retraite, son épouse s'est mise à éprouver d'importants problèmes de santé nécessitant des examens médicaux échelonnés sur plusieurs années, examens qu'elle préférerait passer dans une province. Compte tenu des circonstances médicales exceptionnelles de son épouse, le requérant a obtenu, sur demande, une prolongation d'un an de la période de réinstallation à la retraite. Après que les examens médicaux ont montré que la vie de son épouse n'était plus en danger, le requérant a commencé à chercher une propriété dans l'autre province pour y passer sa retraite. Toutefois, le requérant a appris peu de temps après qu'il souffrait d'une affection mettant sa vie en danger. Il a demandé une autre prolongation de la période de réinstallation à la retraite allant au-delà de la période maximale de trois ans permise par le *PR*. Le répondant a rejeté la demande au motif qu'il n'était pas autorisé à l'accepter. Le requérant s'est rétabli et, plus de trois ans après avoir pris sa retraite, a payé pour que sa famille déménage. Son épouse est décédée peu après.

Le requérant a contesté le refus du répondant de prolonger la période de réinstallation à la retraite. L'arbitre de niveau I a rejeté le grief, après qu'il soit examiné au niveau II.

Le CEE a conclu que la disposition 14.01.4 du *PR* interdisait sans équivoque toute prolongation au-delà du troisième anniversaire du départ à la retraite et a recommandé au commissaire de rejeter le grief. Toutefois, le CEE a également indiqué que le commissaire de la GRC pouvait envisager d'examiner si le requérant était admissible à une subvention de la Caisse fiduciaire de bienfaisance de la GRC pour qu'il se fasse rembourser ses dépenses de réinstallation vérifiables.

Le commissaire a convenu avec le CEE qu'il y avait lieu de rejeter le grief et d'envisager l'octroi d'une subvention de la Caisse fiduciaire de bienfaisance de la GRC pour permettre le remboursement de dépenses normalement admissibles lors d'une réinstallation à la retraite. Il a ordonné que le répondant transmette les politiques pertinentes au requérant et l'aide à remplir une demande auprès du secrétaire de la Caisse fiduciaire de bienfaisance à la Direction générale.

était conforme aux dispositions du Programme de réinstallation intégré de la GRC (PRI), il a proposé une autre façon de régler l'affaire qui permettrait à la Gendarmerie d'aider le requérant financièrement sans contrevenir à la politique.

Dans le dossier **G-608**, le requérant a indiqué, au moment de prendre sa retraite, qu'il souhaitait exercer son droit à une aide financière pour quitter une province et se réinstaller dans une autre. La Gendarmerie a convenu qu'il était admissible à une réinstallation pendant la période prévue dans la disposition 14.01.4 de la version applicable du PRI :

Les dispositions de réinstallation à la retraite en vertu du par. 79(1) du Règlement de la GRC ne s'appliquent que pour deux années à compter de la date de renvoi du membre. Le coordonnateur ministériel national peut approuver une prolongation d'un an en raison de circonstances exceptionnelles

indépendantes de la volonté du membre. On n'acceptera aucune autre demande de prolongation après la troisième année. Nota : Seules les circonstances exceptionnelles se

fondés sur les exigences du PRI et que le projet en soi visait à corriger des erreurs commises auparavant dans la façon dont la GRC avait administré le PRI. Toutefois, si le CEE formulait des conclusions sur la question de savoir si les requérants répondaient aux critères d'admissibilité du projet, il n'examinerait pas l'interprétation et l'application du PRI par la Gendarmerie, mais plutôt l'interprétation et l'application d'une initiative interne distincte lancée par la Gendarmerie. Par conséquent, les griefs ne pouvaient faire l'objet d'un renvoi devant le CEE en vertu de l'alinéa 36d) ou de tout autre alinéa de l'article 36, et le CEE n'était pas habilité à examiner les dossiers.

Réinstallation à la retraite – période maximale permise – circonstances médicales exceptionnelles

Le CEE a examiné un grief dans lequel le requérant s'est vu refuser sa demande de prolongation de la période de réinstallation à la retraite malgré la présence de circonstances médicales exceptionnelles. L'arbitre de niveau I a qualifié à bon droit les circonstances du grief comme étant [*Traduction*] « *cruelles et tragiques* ». Bien que le CEE ait conclu que le refus

par suite d'une décision, d'un acte ou d'une omission liés à la gestion des affaires de la Gendarmerie. Le CEE examine certaines catégories de griefs relevant de l'ancienne Loi sur la GRC pour lesquels les requérants demandent un examen de la décision de niveau I. L'ancien *Règlement de la GRC* énumère les catégories de griefs qui doivent faire l'objet d'un renvoi devant le CEE.

Bien-fondé du renvoi – le projet « Déclaration volontaire – Paiement rétroactif des prestations de réinstallation »

Cette année, le CEE s'est penché sur des griefs liés au projet de la Gendarmerie intitulé « Déclaration volontaire – Paiement rétroactif des prestations de réinstallation » (le « projet »). Ce projet visait à aplanir rétroactivement les différences dans les indemnités de réinstallation accordées aux membres mutés de 2001 à 2008. Les différences découlaient d'interprétations et d'applications contradictoires de la règle des 40 km s'appliquant aux mutations dont les frais de déménagement étaient payés par la Gendarmerie en vertu du *Programme de réinstallation intégré de la GRC (PRI)*. Plus particulièrement, on appliquait de différentes façons l'exigence selon laquelle un membre était

admissible à une mutation dont les frais de déménagement étaient payés par la Gendarmerie si la distance entre sa résidence principale et son nouveau lieu de travail était d'au moins 40 km.

Dans le cadre du projet, certains critères ont été établis pour déterminer si la réinstallation d'un membre pouvait faire l'objet d'une réévaluation. Dans les dossiers **G-601** et **G-602**,

chaque requérant a été déclaré inadmissible au projet, mais pour des raisons différentes. Les deux requérants ont contesté ce refus par voie de grief. Après que leur grief a été rejeté au niveau I, ils ont demandé qu'il soit examiné au niveau II. Les griefs ont été renvoyés devant le CEE, qui a évalué s'il avait compétence pour les examiner.

Les catégories de griefs renvoyés devant le CEE pour examen se trouvent à l'article 36 de l'ancien *Règlement de la GRC*. L'alinéa 36d) autorise le CEE à examiner les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, du PRI. Par conséquent, il s'agissait de déterminer si les refus contestés par voie de grief se rapportaient à l'interprétation et à l'application du PRI.

Le CEE a déclaré que les critères d'admissibilité du projet étaient

dans la gestion des dossiers et la prise en charge des situations. Ses superviseurs ont tenté de l'aider au moyen de rencontres individuelles. Ils l'ont aussi jumelé avec un collègue. Le membre a ensuite été affecté à un nouveau détachement, sous la surveillance de nouveaux superviseurs, pour tenter d'améliorer son rendement. Ses nouveaux superviseurs lui ont fourni de l'aide, notamment en le jumelant avec un mentor pendant 1^{er} quart de travail et en l'envoyant en patrouille avec d'autres membres. Au final, les superviseurs du membre ont déterminé que son rendement demeurait insatisfaisant.

Le membre s'est vu signifier un avis d'intention de renvoi. Il a demandé qu'une commission révise sa cause. La commission a tenu une audience et a conclu que le membre n'avait pas exercé ses fonctions de façon satisfaisante. La commission mis l'accent sur les éléments de preuve indiquant que le membre éprouvait toujours de la difficulté à prendre en charge les situations et à faire preuve d'initiative. En outre, la commission a conclu que le membre avait obtenu suffisamment d'aide, de conseils et de surveillance et a ordonné son renvoi.

Examen des griefs

Le membre a interjeté appel de la décision de la commission en faisant valoir que la Gendarmerie n'avait pas déployé suffisamment d'efforts pour l'aider à s'amender. Le CEE a conclu que de nombreux éléments de preuve montraient que la Gendarmerie avait prodigué suffisamment d'aide, de conseils et de surveillance au membre. Par exemple, les gestionnaires avaient inscrit des commentaires dans les dossiers électroniques du membre, avaient tenu de nombreuses rencontres avec lui pour discuter de son rendement et lui fournir de la rétroaction, l'avaient jumelé avec plusieurs membres et un mentor pour lui fournir une assistance pratique et l'avaient muté à nouveau détachement. Le CEE a également conclu que la commission n'avait commis aucune erreur manifeste ou dominante dans son appréciation de la preuve pertinente ou dans les conclusions qu'elle avait tirées à la lumière de la preuve. Le CEE a recommandé au commissaire de la GRC de rejeter l'appel.

En vertu de la partie III de l'ancienne *Loi sur la GRC*, un membre peut présenter un grief s'il a subi un préjudice

de la société militait en faveur de l'exclusion des éléments de preuve, puisqu'une personne raisonnable n'accepterait pas que les éléments de preuve recueillis après l'arrestation du membre soient utilisés.

Enfin, le CEE a conclu que le comité disciplinaire avait déclaré à bon droit que les autres éléments de preuve ne permettaient pas de conclure que le membre avait les capacités affaiblies. Le CEE a recommandé au commissaire de la GRC de rejeter l'appel et de confirmer la décision du comité disciplinaire.

En vertu du paragraphe 45.25(1) de l'ancienne Loi sur la GRC, lorsqu'une décision d'une commission de licenciement et de rétrogradation a été interjetée en appel avant le 28 novembre 2014, le commissaire de la GRC renvoie l'appel devant le CEE avant de l'étudier. Le CEE examine l'ensemble du dossier de la procédure, y compris l'avis d'intention et les documents utilisés par l'OC pour recommander le renvoi ou la rétrogradation d'un membre, la transcription de l'audience, les éléments de preuve présentés, la

Appels en matière de renvoi et de rétrogradation

décision de la commission ainsi que les arguments en appel des parties. Le CEE transmet ensuite au commissaire de la GRC et aux parties un rapport exhaustif qui traite des questions soulevées en appel et comprend les conclusions et recommandations de la présidente à l'intention du commissaire.

L'ancienne Loi prévoit qu'un membre dont le rendement est insatisfaisant doit se voir prodiguer suffisamment d'aide, de conseils et de surveillance pour l'aider à s'amender. Par conséquent, la manière dont la Gendarmerie traite les problèmes de rendement est un élément clé à considérer pour déterminer s'il y a lieu de renvoyer ou de rétrograder un membre.

L'obligation de la Gendarmerie de prodiguer suffisamment d'aide, de conseils et de surveillance (R-006)

Cette année, le CEE a émis des conclusions et recommandations à l'égard d'un appel en matière de renvoi et de rétrogradation. La principale question de l'appel était de savoir si la Gendarmerie avait prodigué de l'aide, des conseils et de la surveillance au niveau exigé par la Loi.

Dans le dossier **R-006**, le membre éprouvait des difficultés

fouilles, les perquisitions et les saisies abusives ainsi que le droit à la liberté et à la sécurité de sa personne.

Lors de l'audience disciplinaire du membre, les parties ont convenu que ses droits garantis par la *Charte* avaient été violés. Le RM a présenté une requête pour écarter, en vertu de l'article 24 de la *Charte*, tous les éléments de preuve recueillis après l'arrestation du membre. Le paragraphe 24(2) prévoit qu'un « *tribunal compétent* » doit écarter les éléments de preuve obtenus dans des conditions qui portent atteinte à un droit garanti par la *Charte* si leur utilisation est susceptible de déconsidérer l'administration de la justice. Le ROC a fait valoir que le comité disciplinaire n'avait pas compétence pour écarter des éléments de preuve.

Le comité disciplinaire a déclaré qu'il était un « *tribunal compétent* » pour l'application de l'article 24 de la *Charte* et a écarté les éléments de preuve recueillis après l'arrestation du membre. Le comité disciplinaire a ensuite conclu que les autres éléments de preuve ne permettaient pas d'établir l'allégation. L'officier compétent (OC) a interjeté appel de la décision.

Le CCF a conclu que le comité disciplinaire avait déclaré à bon droit qu'il était un tribunal compétent pour l'application du paragraphe 24(1) de la *Charte* et qu'il était habilité à écarter des éléments de preuve en vertu du paragraphe 24(2). En vertu de l'ancienne *Loi sur la GRC*, les comités disciplinaires sont habilités à trancher des questions de droit et ont donc compétence pour statuer sur des questions relatives à la *Charte*. En outre, puisque l'alinéa 24.1(3)c) de l'ancienne *Loi* donne aux comités disciplinaires une grande latitude pour accepter ou rejeter des éléments de preuve, les comités disciplinaires sont habilités à écarter des éléments de preuve obtenus en violation de la *Charte*.

Le CCF a conclu que le comité disciplinaire avait bien appliqué le critère à trois volets pour déterminer si l'utilisation des éléments de preuve recueillis après l'arrestation du membre était susceptible de déconsidérer l'administration de la justice. Premièrement, la violation était grave vu l'absence de motifs raisonnables pour arrêter le membre. Deuxièmement, l'incidence de la violation sur l'issue de l'audience pourrait avoir d'importantes répercussions sur la carrière du membre. Troisièmement, l'intérêt

observations détaillées sur le fond de l'allégation et sur la qualité de la preuve produite, le comité d'arbitrage a violé le droit du membre d'être entendu. Le CEE a recommandé au commissaire de la GRC d'accueillir l'appel et d'obtenir les observations sur le fond de l'allégation de la part des deux parties. Le commissaire a accueilli l'appel, mais a ordonné la tenue d'une nouvelle audience au lieu de demander à obtenir les observations.

Un comité disciplinaire peut-il exclure des éléments de preuve obtenus en violation d'un droit garanti par la Charte? (D-129)

Dans le dossier **D-129**, un membre qui n'était pas de service a été arrêté pour conduite avec facultés affaiblies. Le policier qui l'a arrêté considérait que son comportement, tant sur la route qu'après son interception, montrait qu'il avait les facultés affaiblies. Après son arrestation, le membre a été détenu et a dû se soumettre à un alcootest. Lors de son procès pénal, le juge l'a acquitté après avoir décidé que tous les éléments de preuve recueillis après son arrestation devaient être écartés au motif qu'ils avaient été obtenus en violation de certains de ses droits garantis par la Charte, à savoir le droit à la protection contre les

sa preuve, la représentante du membre (RM) a présenté une requête en irrecevabilité en faisant valoir que le ROC n'avait présenté aucune preuve à l'appui de certains éléments essentiels de l'allégation. Le ROC et la RM ont indiqué que, dans une requête en irrecevabilité, il n'incombait pas au comité d'arbitrage d'apprécier la preuve, d'évaluer sa qualité ou de statuer sur l'allégation. Après avoir entendu la requête et suspendu l'audience pendant quatre heures, le comité d'arbitrage a poursuivi l'audience. Toutefois, il n'a pas statué sur la requête en irrecevabilité ni n'en a fait mention. Il a plutôt conclu que l'allégation avait été établie et a ensuite passé à la partie de l'audience portant sur la peine. Le membre a interjeté appel de la conclusion du comité d'arbitrage sur l'allégation en faisant valoir qu'il n'avait pas eu l'occasion de présenter des observations détaillées sur le fond. Le CEE a conclu que le droit de présenter des observations finales et exhaustives était garanti par le paragraphe 45.1(8) de l'ancienne *Loi sur la GRC*, selon lequel les parties doivent avoir toute la latitude de présenter des observations. Ainsi, en ne donnant pas au membre l'occasion de présenter des

et libertés (la Charte) et ordonner des réparations par suite de violations à la Charte.

Le droit d'être entendu (D-127)

Une audience pour mesures disciplinaires graves devant un comité d'arbitrage peut entraîner de graves conséquences pour le membre concerné. Par conséquent, le droit à l'équité procédurale d'un membre appelé à comparaître à ce type d'audience doit être respecté rigoureusement, y compris son droit d'avoir toute la latitude de présenter des observations sur le fond des allégations formulées contre lui.

Dans le dossier **D-127**, le membre, qui n'était pas de service et avait consommé de l'alcool, s'est présenté à une résidence privée afin d'utiliser le téléphone des propriétaires pour se plaindre aux répartiteurs de la GRC à propos d'un conflit personnel. Un policier de la GRC est intervenu, mais le membre a continué de se plaindre aux répartiteurs et aux propriétaires. Après plusieurs heures, le membre a quitté la résidence. Il s'est ensuivi une audience disciplinaire concernant une allégation de comportement scandaleux. Après que le représentant de l'officier compétent (ROC) a produit

mesures disciplinaires graves assorties d'audiences qui ont débuté avant le 28 novembre 2014 sont régies par les dispositions de l'ancienne Loi, l'article 45.15 de l'ancienne Loi dispose que le commissaire de la GRC doit renvoyer devant le CEE tout appel d'une décision d'un comité d'arbitrage disciplinaire avant de l'étudier. Le CEE examine l'ensemble du dossier de la procédure, y compris les allégations et les détails, la transcription de l'audience, les éléments de preuve présentés, la décision écrite du comité d'arbitrage et les arguments en appel des parties. Le CEE transmet ensuite un rapport au commissaire de la GRC et aux parties dans lequel il présente les conclusions et recommandations de la présidence à l'égard des questions soulevées en appel.

Cette année, le CEE a émis des conclusions et recommandations à l'égard de trois appels relatifs à des mesures disciplinaires, dont deux sont traités dans le présent rapport. Dans le dossier **D-127**, le CEE s'est penché sur la question de l'équité procédurale quant au droit du membre d'être entendu. Dans le dossier **D-129**, le CEE a traité de la question de savoir si les comités disciplinaires avaient compétence pour statuer sur des contestations fondées sur la *Charte canadienne des droits*

retour progressif au travail. Ces dernières plaintes constituaient l'objet des dossiers **NC-002** et **NC-003**.

Dans les dossiers **NC-002** et **NC-003**, l'appelant a admis qu'il avait déposé ses plaintes de harcèlement après l'expiration du délai impart. Toutefois, il a fait valoir que des circonstances exceptionnelles l'avaient empêché de les déposer à l'intérieur du délai. Plus particulièrement, il avait éprouvé des problèmes de santé qui l'avaient empêché d'établir que les gestes des conseillers constituaient du harcèlement. L'intimé a rejeté les deux plaintes de harcèlement et a conclu que l'appelant ne se trouvait pas dans des circonstances exceptionnelles, puisqu'il avait été en mesure de déposer d'autres plaintes de harcèlement au début de 2014.

Le CEE a conclu que l'intimé n'avait pas commis d'erreur manifeste et dominante dans son appréciation des faits soumis par l'appelant. L'intimé a tenu compte à la fois de l'état psychologique de l'appelant et des gestes commis par ce dernier quant aux autres plaintes de harcèlement qu'il avait déposées au cours de la période. En outre, le CEE a proposé de modifier la *Politique*

sur l'enquête et le règlement des plaintes de harcèlement et les CC (enquête et règlement des plaintes de harcèlement) pour qu'elles contiennent les mêmes termes servant à établir s'il y a lieu de prolonger le délai de présentation d'une plainte. La *Politique* fait état de « circonstances atténuantes », tandis que les CC contiennent le terme « circonstances exceptionnelles ».

Dossiers relevant des anciennes dispositions législatives

Chaque année, le CEE émet habituellement des conclusions et des recommandations à l'égard de plusieurs types de dossiers relevant des anciennes dispositions législatives. L'exercice 2015-2016 n'a pas fait exception : le CEE s'est penché sur des dossiers concernant des mesures disciplinaires, des renvois, des indemnités financières et d'autres questions soulevées en appel.

Appels relatifs à des mesures disciplinaires

Dans la transition du régime disciplinaire relevant de l'ancienne *Loi sur la GRC* vers le régime de déontologie relevant de la nouvelle *Loi sur la GRC*, les procédures applicables aux

recommandé au commissaire de conclure que les deux allégations n'étaient pas établies.

Délai de présentation des plaintes de harcèlement

La GRC a établi un processus simplifié et rationalisé pour traiter les allégations de harcèlement. La *Politique sur l'enquête et le règlement des plaintes de harcèlement* et les *CC (enquête et règlement des plaintes de harcèlement)* en vigueur ont modifié l'ancien processus de traitement des plaintes de harcèlement.

Bien qu'un nouveau processus ait été adopté, le délai d'un an pour déposer une plainte de harcèlement suivant le dernier incident présumé de harcèlement est demeuré inchangé. Entre les anciennes dispositions et le processus en vigueur, il existe une différence importante dans la façon dont le CEE examine les dossiers de harcèlement qui lui sont renvoyés. En vertu des anciennes dispositions législatives, les dossiers étaient présentés sous forme de griefs, lesquels étaient examinés *de novo* par le CEE, qui réexaminait ou « réentendait » l'affaire essentiellement. Dans le processus en vigueur, les dossiers renvoyés sont des appels contre des décisions

écrites; le CEE examine l'appel, mais ne réentend pas l'affaire. Cette année, le CEE a reçu les premiers appels contre une décision écrite rendue au terme d'une enquête menée sur des plaintes de harcèlement dans le cadre du processus en vigueur, à savoir les dossiers **NC-002** et **NC-003**. Les deux appels ont été interjetés par le même appellant.

Dans les deux dossiers, la plainte avait été rejetée parce qu'elle avait été présentée après l'expiration du délai d'un an. L'appelant était parti en congé de maladie plusieurs fois de 2011 à 2014. En novembre 2012, il a consulté son dossier médical et a pris connaissance de notes de deux conseillers du programme de retour progressif au travail de la GRC. Plus tard en 2012, l'appelant a demandé à l'intimé de lancer une « *enquête interne* » sur plusieurs membres de la GRC qui l'auraient harcelé.

En février 2014, l'intimé a refusé de mener une enquête, mais a invité l'appelant à déposer des plaintes de harcèlement. En février et en mars 2014, l'appelant a déposé quatre plaintes de harcèlement contre d'autres membres. En février 2015, il a déposé des plaintes contre les deux conseillers du programme de

l'intime ne comprenaient de renseignements sur ce qui s'était passé pendant les rencontres disciplinaires. Par conséquent, les rencontres disciplinaires – qui constituaient la seule occasion pour l'appelant d'être entendu en personne devant le décideur – perdaient toute pertinence et le commissaire était incapable d'examiner les arguments que l'appelant aurait pu faire valoir de vive voix.

Le CEE a conclu que les déclarations de l'autorité disciplinaire selon lesquelles les allégations étaient établies ne constituaient pas des motifs, car elles n'étaient accompagnées d'aucune justification ni d'aucune explication. L'autorité disciplinaire n'a rendu aucune conclusion de fait, n'a fait état d'aucun élément de preuve dans le rapport d'enquête, n'a répondu à aucun argument écrit de l'appelant, n'a pas indiqué que l'appelant s'était fait entendre et n'a fourni aucune indication générale permettant de comprendre pourquoi ou comment il était parvenu à sa décision après examen de la preuve. Le CEE a conclu que le défaut de donner des motifs contrevenait aux CC (*déontologie*) et à la *Politique sur la déontologie*, violait les principes d'équité procédurale, rendait les décisions manifestement

déraisonnables et empêchait le commissaire d'examiner les appels comme il se doit. Le CEE a recommandé au commissaire d'accueillir les appels et de rendre la conclusion que, selon lui, l'autorité disciplinaire aurait dû rendre.

Dans le dossier **C-007**, le CEE a déclaré que le dossier permettait de conclure que l'appelant avait fait des déclarations inexactes à ses supérieurs et a recommandé au commissaire de conclure que les deux allégations étaient établies.

Dans le dossier **C-008**, le CEE a conclu que le défaut de présenter une analyse sur la conduite déshonorante rendait la décision manifestement déraisonnable et empêchait le commissaire d'établir si le critère approprié avait été examiné et appliqué. En outre, le CEE a déclaré que le dossier ne permettait pas de conclure que l'appelant avait fait des déclarations fausses, trompeuses ou inexactes à ses supérieurs comme le précisait l'allégation n° 1. Toutefois, même si le dossier permettait de conclure que l'appelant avait fait des déclarations trompeuses comme le précisait l'allégation n° 2, le CEE a conclu que le dossier ne permettait pas d'établir que ces déclarations constituaient une conduite déshonorante. Le CEE a

Le CEE a conclu que l'autorité disciplinaire, en s'abstenant de prendre en considération l'article 7.1 ou de formuler les conclusions nécessaires, avait commis des omissions importantes et déterminantes qui rendaient non seulement la décision manifestement déraisonnable, mais qui empêchaient aussi le CEE et le commissaire de la GRC d'examiner la décision en bonne et due forme.

Le CEE a recommandé au commissaire d'accueillir l'appel interjeté contre la décision et de rendre la conclusion que, selon lui, l'autorité disciplinaire aurait dû rendre. Puisque le dossier permettait de conclure que l'appelant s'était comporté d'une façon agressive et déshonorante, le CEE a aussi recommandé au commissaire de conclure, avec motifs à l'appui, que l'appelant avait contrevenu à l'article 7.1 du *code de déontologie* et de confirmer la pénalité financière imposée.

Dans le dossier **C-007**, l'appelant était visé par deux allégations selon lesquelles il avait fait des déclarations fausses, trompeuses ou inexactes à un supérieur, en contravention de l'article 8.1 du *code de déontologie*. Dans le dossier **C-008**, l'appelant dont il est question dans

le dossier **C-007** était visé par deux allégations de conduite déshonorante, en contravention de l'article 7.1 du *code de déontologie*. Toutefois, l'inconduite en question était encore une fois qu'il avait fait des déclarations fausses, trompeuses ou inexactes à un supérieur.

Dans les deux dossiers, les motifs de la décision de l'autorité disciplinaire ne faisaient que reprendre les allégations et les détails, puis se terminaient comme suit :

[Traduction]

Après avoir examiné l'enquête ayant été menée, y compris votre déclaration, je conclus que les allégations susmentionnées sont ÉTABLIES.

Dans chaque dossier, l'un des motifs d'appel était que l'autorité disciplinaire avait rendu une décision manifestement déraisonnable parce qu'elle n'avait fourni aucun motif ni aucune explication valable à l'appui de sa décision. Le CEE a rendu des conclusions semblables dans les deux dossiers.

Le CEE a d'abord indiqué que ni le dossier ni les motifs des décisions de

mention des arguments écrits de l'appelant dans sa décision. Le CEE a fait valoir que l'article 8 des CC (*déontologie*) et l'article 9.2.1.14 de la *Politique sur la déontologie* de la GRC obligent les autorités disciplinaires à motiver leurs décisions. Après avoir examiné les arrêts pertinents de la Cour suprême du Canada, le CEE a fourni les indications suivantes sur ce qui constitue des motifs suffisants :

[Traduction]

Les motifs n'ont pas à être détaillés ou rédigés avec des termes juridiques.

Les motifs de la décision doivent toutefois

permettre au membre et

à un organe d'appel de

comprendre, de manière

générale, la façon dont la

preuve et les arguments

présentés à l'autorité

disciplinaire ont mené aux

allégations particulières

et à l'inconduite, puis à la

présomée violation des

dispositions législatives

pertinentes, en l'espèce,

l'article 7.1 du code de

déontologie, puis à

l'imposition de mesures

disciplinaires, le cas

échéant.

police local et qu'il se soit donc comporté de manière à jeter le discrédit sur la GRC en contravention de l'article 7.1 du code de *déontologie*. Dans son appel interjeté contre la conclusion de l'autorité disciplinaire selon laquelle l'allégation était établie, l'appelant a fait valoir que l'autorité disciplinaire n'avait ni établi ni exposé les éléments de l'allégation, qu'elle avait manqué à l'équité procédurale en omettant de prendre en considération les arguments écrits de l'appelant, qu'elle avait conclu à tort que la preuve avait imposé une pénalité financière excessive. Le CEE a relevé trois problèmes quant au caractère suffisant des motifs de l'autorité disciplinaire. Premièrement, l'autorité disciplinaire n'a pas rendu de conclusion sur la question de savoir si l'appelant s'était montré belliqueux ou agressif. Deuxièmement, l'autorité disciplinaire n'a fait aucune mention de l'article 7.1 du code de *déontologie*. Elle n'a appliqué aucun critère pour établir que le comportement jetait le discrédit et contrevenait à l'article 7.1, tout comme elle n'a rendu aucune conclusion précise en ce sens. Troisièmement, l'autorité disciplinaire n'a fait aucune

renvoi devant le CEF, ce à quoi le commissaire a souscrit. Le chaque appel en matière de déontologie au décideur compétent.

Caractère suffisant des motifs justifiant la décision des autorités disciplinaires

Dans chacun des dossiers C-006, C-007 et C-008, l'autorité

disciplinaire, au terme d'une rencontre disciplinaire, a déterminé que les allégations étaient établies et a imposé des mesures disciplinaires.

Toutefois, après examen des appels interjetés contre ces

décisions, le CEF a conclu que les motifs des autorités

disciplinaires à l'appui de leurs décisions respectives s'avéraient

insuffisants ou inexistant. Les conclusions et recommandations

du CEF concernant ces dossiers n'ont pas seulement traité des

préoccupations en matière d'équité procédurale, mais aussi

des difficultés d'ordre pratique liées aux examens en appel

lorsqu'aucune information n'est disponible sur ce qui s'est

passé pendant la rencontre disciplinaire.

Dans le dossier C-006,

l'appelant était visé par une allégation voulant qu'il ait été belliqueux et agressif envers des agents d'un service de

Le CEF a conclu qu'une réduction de la banque de congés annuels ne constituait pas une pénalité financière déduite de la solde du membre. Dans son analyse, le CEF a affirmé que plusieurs mesures disciplinaires pouvaient entraîner des conséquences financières pour le membre visé sans qu'une somme soit déduite de sa solde. L'inadmissibilité à toute promotion, le report de l'augmentation d'échelon de la solde, le retour à l'échelon de la solde inférieur précèdent et une réduction de la banque de congés annuels en sont des exemples. Toutefois, les articles 4 et 5 des CC (*déontologie*), qui énumèrent les différentes mesures disciplinaires que peuvent imposer les autorités disciplinaires à un membre, établissent une nette distinction entre une pénalité financière à déduire de la solde d'un membre et d'autres mesures disciplinaires. Le CEF a indiqué que cette distinction était éclairante, car elle révélait qu'une pénalité financière à déduire de la solde d'un membre constituait une mesure disciplinaire distincte d'une réduction de la banque de congés annuels (et de toute autre mesure disciplinaire susceptible d'entraîner indirectement des conséquences financières pour un membre). Par conséquent, les cinq dossiers ne pouvaient faire l'objet d'un

Dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur

Cette année, le CEE s'est penché sur plusieurs questions intéressantes et importantes dans son examen des dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur. En général, ces questions portaient sur la façon dont les gestionnaires de la GRC interprétaient et appliquaient les nouvelles CC et les politiques connexes de la GRC, y compris le caractère suffisant des motifs qu'ils fournissaient à l'appui de leur décision.

Appels en matière de déontologie

Cette année, alors que le processus disciplinaire en vigueur à la GRC n'en était qu'à ses débuts, le CEE a traité de deux questions importantes et pratiques concernant les appels de décisions rendues par des autorités disciplinaires. Dans cinq dossiers distincts, le CEE s'est penché sur la question de savoir si les appels en matière de déontologie pouvaient lui être renvoyés lorsque la raison du renvoi était que la mesure disciplinaire imposée était une réduction de la banque de congés annuels. Dans trois

autres appels de décisions rendus par des autorités disciplinaires, la présidente a traité des questions d'équité procédurale liées à l'insuffisance ou à l'absence de motifs justifiant la décision de l'autorité disciplinaire dans le dossier.

Bien-fondé du renvoi d'appels en matière de déontologie concernant une réduction de la banque de congés annuels

Le paragraphe 45.15(1) de la Loi sur la GRC énumère les types d'appels en matière de déontologie qui doivent faire l'objet d'un renvoi devant le CEE : les appels concernant une pénalité financière qui excède une somme équivalente à une journée de salaire du membre; la rétrogradation; l'ordre de démissionner; une recommandation de congédiement. Dans les dossiers **C-001** à **C-005**, les autorités disciplinaires ont soit imposé uniquement une réduction de la banque de congés annuels, soit imposé cette mesure disciplinaire avec d'autres. Le CEE s'est penché sur la question de savoir si une réduction de la banque de congés annuels constituait une « *pénalité financière* ».

Faits saillants des dossiers traités en 2015-2016

une mesure moins sévère. Le commissaire de la GRC peut souscrire à la conclusion du CEE quant à l'allégation, mais il peut néanmoins décider de confirmer la décision initiale du comité de congédier le membre.

La présente section résume plusieurs éléments importants soulevés dans certains dossiers que le CEE a examinés et pour lesquels il a formulé des conclusions et des recommandations en 2015-2016. L'**annexe B** donne un aperçu de toutes les conclusions et recommandations émises en 2015-2016.

En tant que tribunal quasi judiciaire, le CEE examine les dossiers en appliquant le principe de la primauté du droit et en s'appuyant sur les principes de l'équité, de l'impartialité, de l'indépendance et de la transparence. Le CEE est un organisme de recommandation; il présente des conclusions et des recommandations de la même façon qu'un organisme décisionnaire rend des décisions.

répercussions sur le membre (p. ex., recommander de confirmer ou non la décision de congédier le membre ou d'imposer plutôt une autre mesure disciplinaire); et/ou de questions de gestion d'ordre général ou systémique qui sont relevées pendant l'examen d'un dossier (p. ex., recommander d'apporter des précisions à une politique ou à une directive de la GRC).

Si le commissaire de la GRC souscrit aux conclusions

du CEE, cela ne signifie pas nécessairement qu'il acceptera ses recommandations. Par exemple, le commissaire de la GRC peut souscrire à une conclusion du CEE selon

laquelle il y a eu manquement à l'équité procédurale, mais il peut décider de ne pas suivre une recommandation du CEE selon laquelle le dossier devrait être examiné de

nouveau par un autre comité.

Dans le même ordre d'idées,

le CEE peut conclure qu'une

allégation a été établie et qu'une

mesure disciplinaire doit être

imposée au membre, tout en

recommandant que la décision

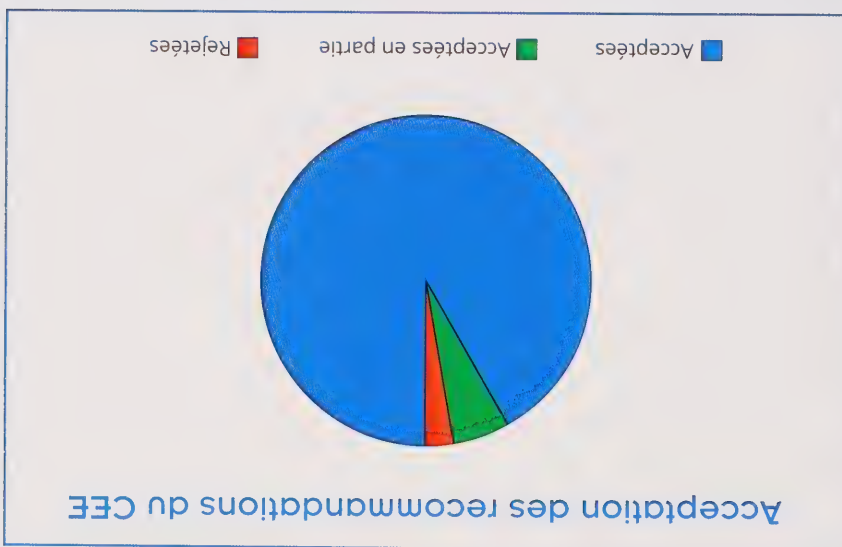
du comité de congédier le

membre soit remplacée par

Décisions obtenues de la part du commissaire de la GRC

Le CEE a obtenu la décision finale du commissaire de la GRC dans 36 dossiers ayant fait l'objet de conclusions et de recommandations par le CEE : 35 dossiers relevant des anciennes dispositions législatives et 1 dossier relevant des dispositions législatives en vigueur.

Le commissaire de la GRC a accepté les recommandations du CEE dans 92 % des cas (33 dossiers); il les a acceptées en partie dans 5,5 % des cas (2 dossiers) et les a rejetées dans 2,8 % des cas (1 dossier).



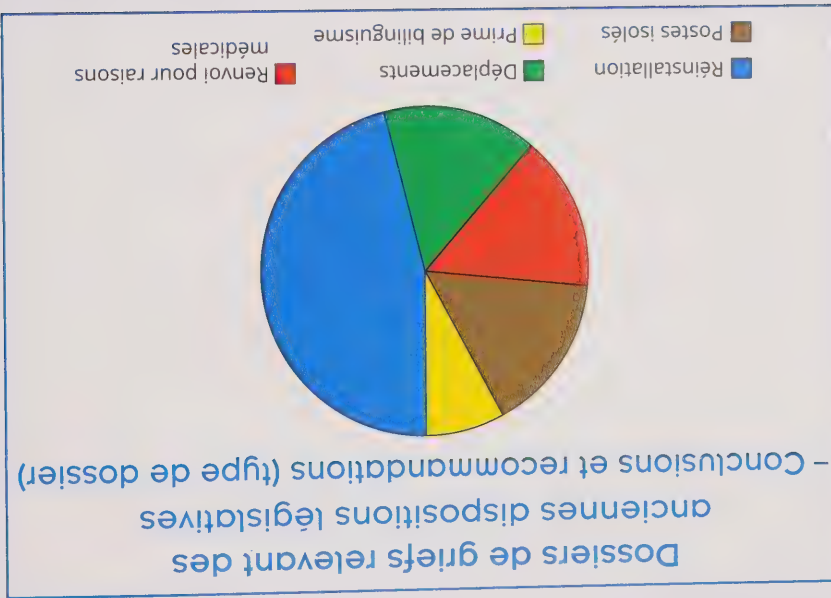
Distinction entre les conclusions et les recommandations

Pour déterminer si le commissaire de la GRC accepte, accepte en partie ou rejette les recommandations du CEE dans sa décision finale, il importe d'expliquer la différence entre les conclusions et les recommandations :

- les conclusions découlent d'une évaluation juridique de la preuve, des processus exécutés et/ou de la justesse de la décision rendue au premier niveau (en fonction de l'appel interjeté); par exemple, la question de savoir si les règles d'équité procédurale ont été respectées ou si la peine imposée au membre est motivée dans la décision;

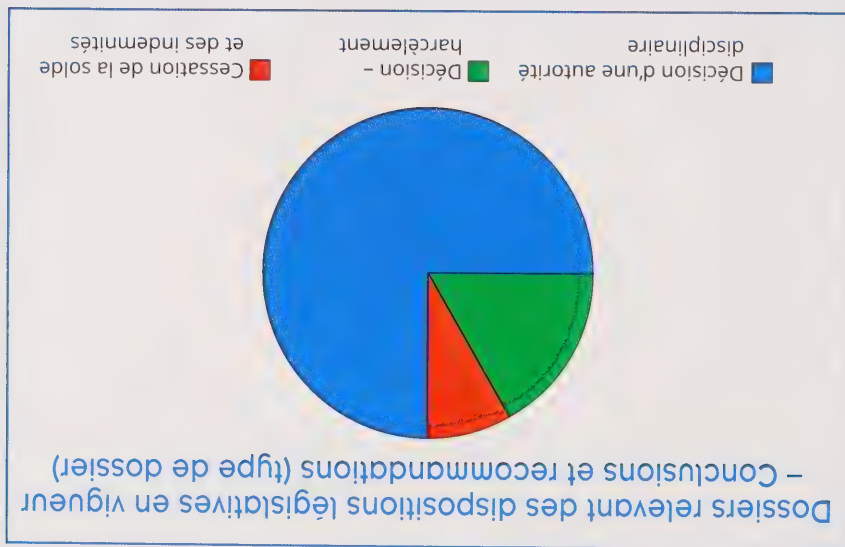
- les recommandations reposent sur les conclusions et traitent généralement : des éléments d'une décision et de ses

Les 13 griefs portaient sur les questions suivantes : 46 % (6) sur la réinstallation, 15 % (2) sur les déplacements, 15 % (2) sur le renvoi pour raisons médicales, 15 % (2) sur les postes isolés et 7,7 % (1) sur la prime de bilinguisme. Des questions préliminaires (respect des délais, bien-fondé du renvoi et qualité du membre pour présenter un grief) ont été examinées dans sept de ces griefs.



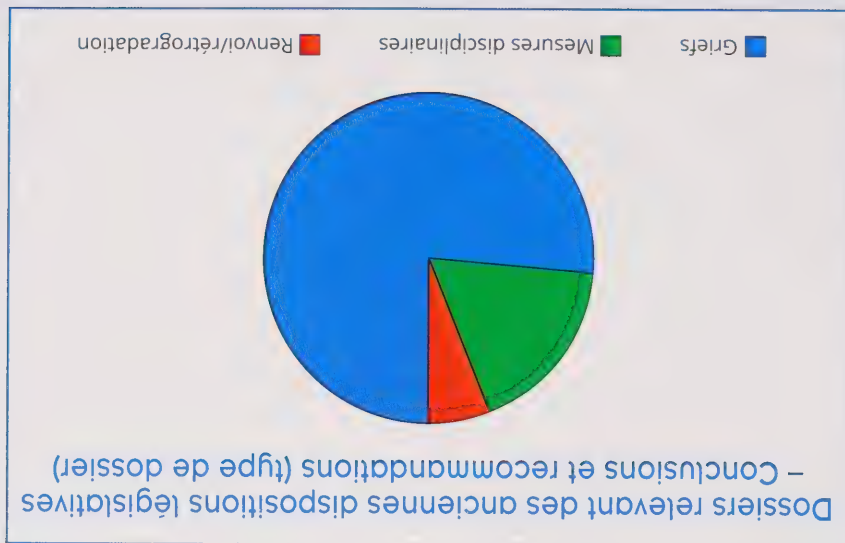
Dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur

Parmi les 12 dossiers d'appel relevant des dispositions législatives en vigueur qui ont fait l'objet de conclusions et de recommandations, 9 se rapportaient à des décisions d'autorités disciplinaires, 2 concernaient des décisions relatives à des enquêtes sur le harcèlement et 1 portait sur la cessation de la solde et des indemnités d'un membre.



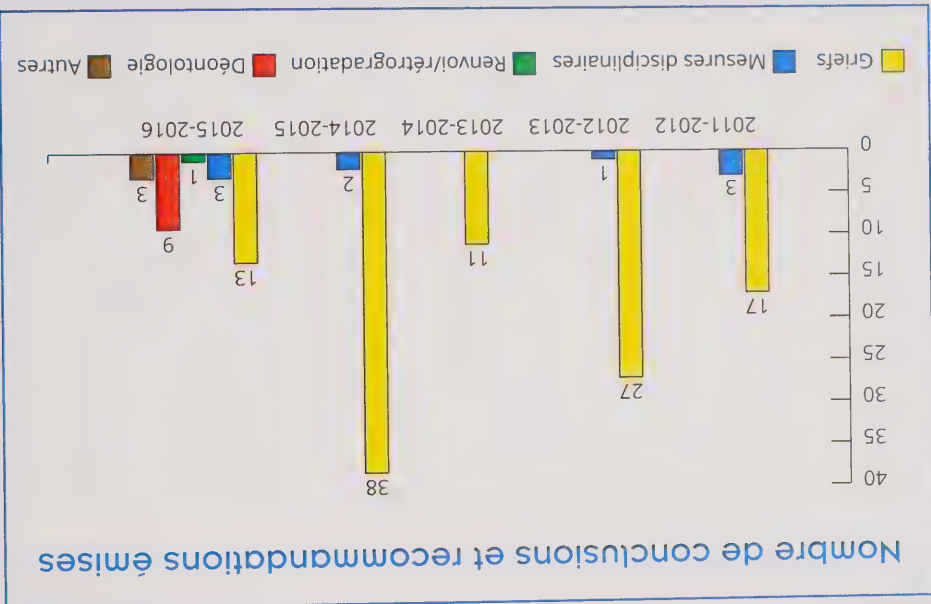
Dossiers relevant des anciennes dispositions législatives

Parmi les 17 dossiers relevant des anciennes dispositions législatives qui ont fait l'objet de conclusions et de recommandations, 13 portaient sur des griefs, 3 concernaient des mesures disciplinaires et 1 traitait d'un renvoi.



Dossiers traités – Conclusions et recommandations émises

En 2015-2016, le CEE a émis des conclusions et des recommandations dans 29 dossiers : 12 dossiers relevant des anciennes dispositions législatives en vigueur et 17 dossiers traités est tributaire d'un important facteur, à savoir que le CEE a dû passer beaucoup de temps à évaluer les questions juridiques soulevées dans les dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur, à examiner les répercussions connexes des nouvelles politiques et directives de la GRC ainsi qu'à étudier le contenu dans les nouveaux dossiers.



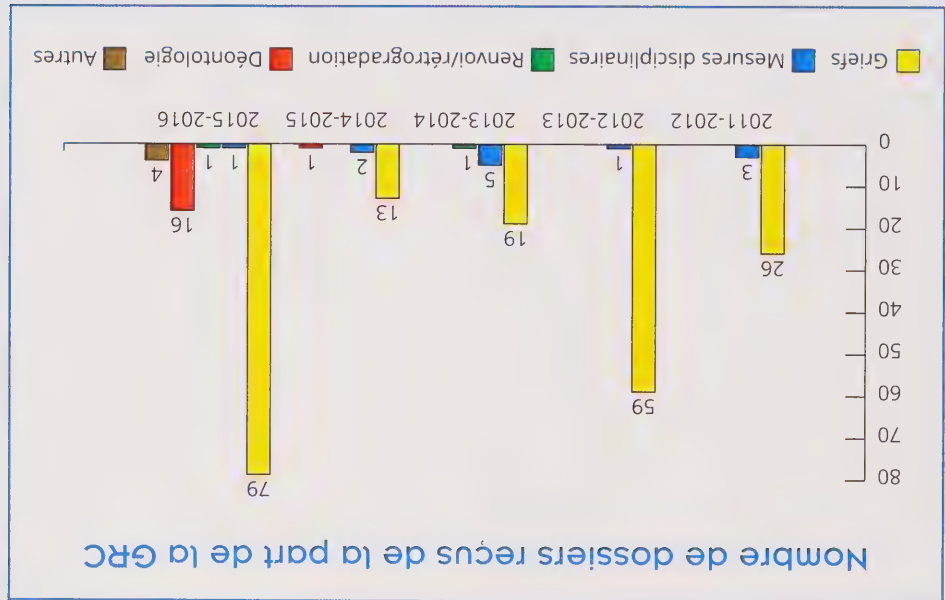
En 2015-2016, sept dossiers ont été retirés par les membres concernés (tous des griefs). Il n'a pas été nécessaire de formuler des conclusions et des recommandations dans ces dossiers.

PARTIE II – Nos résultats en 2015-2016

Examen des dossiers

Renvois devant le CEE

En 2015-2016, la GRC a renvoyé 101 dossiers devant le CEE, soit un nombre nettement supérieur aux 29 dossiers renvoyés en moyenne au cours des cinq dernières années. Cette situation s'explique par le fait que le CEE a reçu un très grand nombre (81) d'anciens dossiers (vraisemblablement à la suite d'activités de transition au sein de la Gendarmerie) et qu'il a commencé à recevoir régulièrement des dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur (20 dossiers).



Le CEE procède à l'examen préalable des dossiers peu après leur réception. Cet examen vise plusieurs objectifs : vérifier le contenu des dossiers et s'assurer qu'ils sont complets dans l'éventualité où un suivi s'avère nécessaire auprès de la Gendarmerie; déterminer s'ils comportent des questions préliminaires qui pourraient être réglées rapidement (p. ex., bien-fondé du renvoi ou respect des délais); et évaluer leur complexité et les principaux points qu'ils soulèvent (p. ex., l'ampleur des répercussions sur les membres ou sur le milieu de travail de la GRC). Les résultats des examens préalables aident le CEE à établir les priorités parmi les dossiers à examiner.



Directive de la Gendarmerie sur la réinstallation;

- les griefs relatifs au renvoi par mesure administrative pour incapacité physique ou mentale, abandon de poste ou nomination irrégulière.

Appels de décisions de comités (d'arbitrage) disciplinaires

En vertu de la partie IV de l'ancienne *Loi sur la GRC*, lorsqu'il est allégué qu'un membre de la GRC a commis une infraction grave au *code de déontologie* de la GRC et que le processus disciplinaire officiel est lancé, une audience interne se tient pour déterminer si les allégations sont établies et, le cas échéant, la peine qu'il convient d'imposer. L'affaire est instruite par un comité d'arbitrage constitué de trois officiers de la GRC. Si la Gendarmerie ou le membre souhaite interjeter appel de la décision du comité d'arbitrage devant le commissaire de la GRC, l'appelant et l'intimé

doivent fournir, par écrit, leurs observations au commissaire. Le commissaire renvoie ensuite le dossier devant le CEE pour qu'il l'examine.

Appels de décisions de commissions de licenciement et de rétrogradation

En vertu de la partie V de l'ancienne *Loi sur la GRC*, lorsqu'un membre fait l'objet d'une mesure de renvoi ou de rétrogradation parce qu'il n'a pas exercé ses fonctions de façon satisfaisante, il peut demander la convocation d'une commission de licenciement et de rétrogradation, composée de trois officiers de la GRC, qui examinera l'affaire. Le membre visé ou l'officier compétent ayant lancé la procédure peut interjeter appel de la décision de cette commission. Les deux parties font parvenir leurs arguments écrits au commissaire de la GRC. Le commissaire renvoie ensuite l'appel devant le CEE pour qu'il l'examine.

Révocation d'une nomination*

Le CEE reçoit tout appel d'une décision révoquant la nomination d'une personne à titre de membre ou la nomination d'un membre par voie de promotion à un grade ou à un échelon supérieur.

Dossiers relevant des anciennes dispositions législatives

Les paragraphes suivants décrivent les dossiers renvoyés devant le CEE en vertu des anciennes dispositions législatives régissant la GRC. D'après les tendances antérieures, le CEE devrait continuer à recevoir des dossiers relevant des anciennes dispositions législatives pendant cinq ans environ :

Griefs

Les anciens griefs, qui couvrent un large éventail de droits et d'intérêts des membres, comme des demandes de remboursement de dépenses ou le droit de travailler dans un milieu exempt de harcèlement et de discrimination, sont renvoyés devant le CEE. En vertu

* En vertu de l'article 17 du Règlement de la GRC.

de l'ancienne Loi sur la GRC, un officier de la GRC, désigné à titre d'arbitre de niveau I, examine le grief et rend une décision à son égard. Si le requérant n'est pas satisfait de la décision de l'arbitre de niveau I, il peut présenter le grief au niveau II, où il revient au commissaire de la GRC ou à son délégué de le trancher. En vertu de la partie III de l'ancienne Loi sur la GRC et de l'article 36 de l'ancien Règlement de la GRC, le commissaire doit renvoyer devant le CEE les griefs sur les questions suivantes aux fins d'examen :

- les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, de l'application des lois et des allocations des membres; la GRC, de la solde et des de l'ancienne Loi sur du paragraphe 22(3) cessation, en application des griefs relatifs à la
- les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, des politiques gouvernementales visant les ministères qui ont été étendues aux membres; les griefs relatifs à la
- les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, des politiques gouvernementales visant les ministères qui ont été étendues aux membres; les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, de la

Directive sur les postes isolés; l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, de la

sera congédié; ou l'une ou plusieurs des mesures prévues dans les CC. Une décision d'un comité de déontologie peut être portée en appel par le membre ou l'autorité disciplinaire ayant convoqué l'audience; l'appel peut porter sur la conclusion selon laquelle une allégation a été établie ou sur toute mesure disciplinaire imposée.

Le CEE reçoit les appels de décisions par lesquelles les autorités disciplinaires et les comités de déontologie imposent les mesures suivantes (en vertu de l'article 45.15 de la Loi sur la GRC) :

- a) une pénalité financière qui excède une somme équivalente à une journée de salaire du membre;
- b) la rétrogradation;
- c) l'ordre de démissionner;
- d) le congédiement ou une recommandation de congédiement.

Décisions concernant les plaintes de harcèlement*

Le CEE reçoit tout appel interjeté par un plaignant à l'égard d'une décision écrite concernant une plainte de harcèlement qui a été rendue par un décideur désigné au terme d'une enquête sur la plainte en question. Le défendeur visé par une plainte de harcèlement (c'est-à-dire la

personne qui aurait commis les actes de harcèlement) ne peut interjeter appel de la décision rendue au terme de l'enquête; toutefois, il peut faire appel de certaines mesures disciplinaires imposées par suite de la décision.

Décisions de licencier ou de rétrograder un membre*

Le CEE reçoit tout appel d'une décision de licencier ou de rétrograder un membre pour les motifs suivants : donner un rendement insuffisant; s'être absenté de ses fonctions; être en conflit d'intérêts; avoir une déficience, au sens de la Loi canadienne sur les droits de la

membre*

Appel d'une ordonnance de cessation du versement de la solde et des indemnités d'un
Le CEE reçoit tout appel d'une décision ordonnant la cessation du versement de la solde et des indemnités d'un membre suspendu de ses fonctions pour avoir contrevenu ou pour être soupçonné de contrevenir au *code de déontologie* ou à une loi fédérale ou provinciale.

* En vertu de l'article 17 du Règlement de la GRC.

Dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur

En vertu des dispositions législatives en vigueur, le CEE reçoit les appels suivants, qu'il examine pour ensuite formuler des conclusions et des recommandations à leur égard :

Décisions/mesures disciplinaires imposées aux membres

Un vaste éventail de mesures disciplinaires peuvent être imposées aux membres de la Gendarmerie qui contreviennent au *code de déontologie* de la GRC. Les mesures disciplinaires peuvent être imposées par une autorité disciplinaire, c'est-à-dire un gestionnaire situé à l'un des différents niveaux définis dans les CC, ou par un comité de déontologie constitué d'une ou de plusieurs personnes nommées par un officier désigné par le commissaire.

Les mesures disciplinaires se déclinent en trois catégories : **les mesures disciplinaires simples** (p. ex., un avertissement, l'obligation de suivre une formation, une réprimande); **les mesures disciplinaires correctives** (p. ex., une pénalité financière équivalente à au plus

quatre-vingts heures à déduire de la solde, une réduction de la banque de congés annuels d'au plus quatre-vingts heures, le report de l'augmentation d'échelon de la solde, la suspension sans solde pour une période d'au plus quatre-vingts heures de service ou l'inadmissibilité à toute promotion pour une période d'au plus un an); et **les mesures disciplinaires graves** (p. ex., le retrait de fonctions, l'inadmissibilité à toute promotion, le report de l'augmentation d'échelon de la solde pour une période d'au plus deux ans, la rétrogradation, la mutation, la suspension sans solde ou une pénalité financière à déduire de la solde). Un membre dont la conduite fait l'objet d'une décision d'une autorité disciplinaire peut faire appel de la conclusion selon laquelle une allégation a été établie ou de toute mesure disciplinaire imposée à la suite de cette conclusion.

Un comité de déontologie est formé lorsqu'une autorité disciplinaire demande le congédiement d'un membre. Si le comité de déontologie conclut qu'une allégation a été établie, la *Loi sur la GRC* prévoit l'imposition d'une ou de plusieurs des mesures suivantes : une recommandation de congédiement; l'ordre de démissionner dans les 14 jours, à défaut de quoi le membre

- les dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur;
- les « anciens » dossiers

La figure 1 donne une vue d'ensemble de la portée et du processus du programme d'examen des dossiers du CEE.

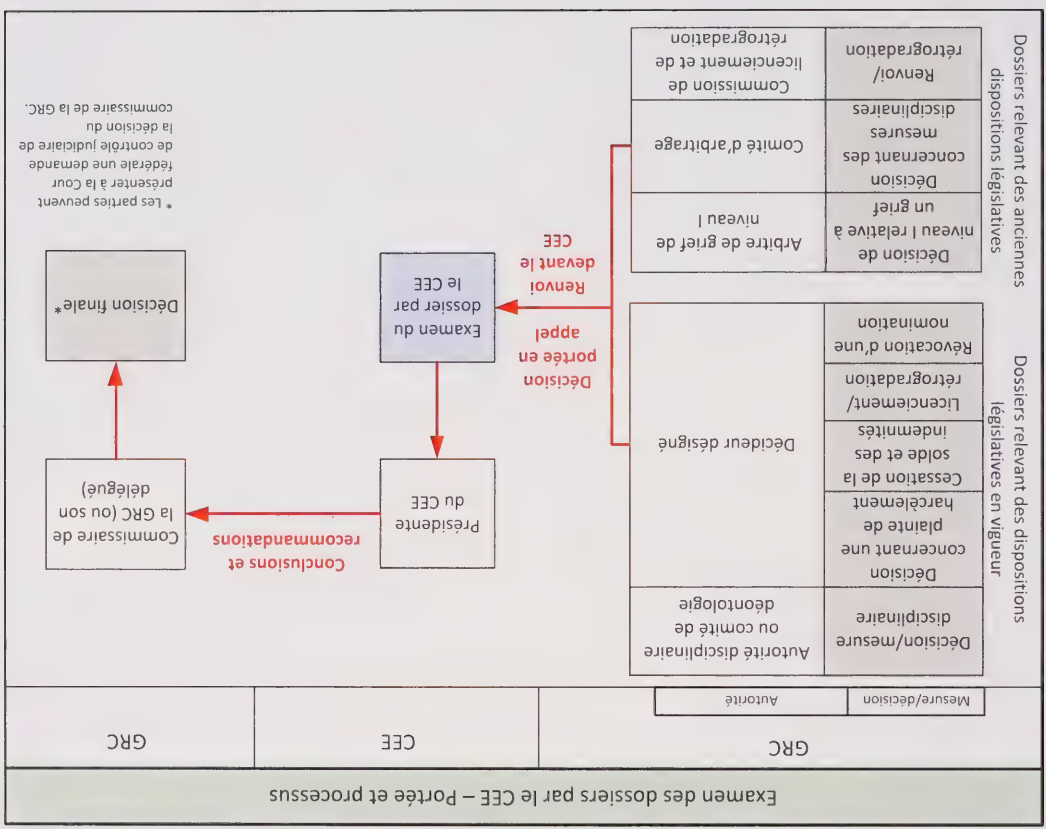


Figure 1

Le programme d'examen des dossiers du CEE

En vertu de la Loi sur la GRC et du *Règlement de la GRC*, le commissaire de la GRC est tenu de renvoyer des appels de certains cas devant le CEE. Le CEE ne choisit pas les cas qu'il examine. Le processus d'examen d'un cas débute au moment où le CEE reçoit un dossier renvoyé par la GRC.

Le CEE examine le dossier de chaque cas dans son intégralité, y compris tous les documents justificatifs, la ou les premières décisions ainsi que les arguments des parties. La présidente du CEE peut demander que les parties fournissent des renseignements ou des arguments supplémentaires. Avant de formuler ses conclusions, et ses recommandations, elle examine l'ensemble de la preuve, les questions juridiques, la jurisprudence ainsi que les lois et les politiques pertinentes. La présidente est habilitée à tenir une audience si elle le juge nécessaire, bien que cette option n'ait pas été exercée depuis 2001.

Les conclusions et les recommandations de la présidente sont présentées au commissaire de la GRC et aux parties en cause. Le commissaire rend une décision finale et doit tenir compte des conclusions et des recommandations du CEE. S'il décide de ne pas suivre les recommandations du CEE, la Loi *sur la GRC* exige qu'il motive son choix dans sa décision.

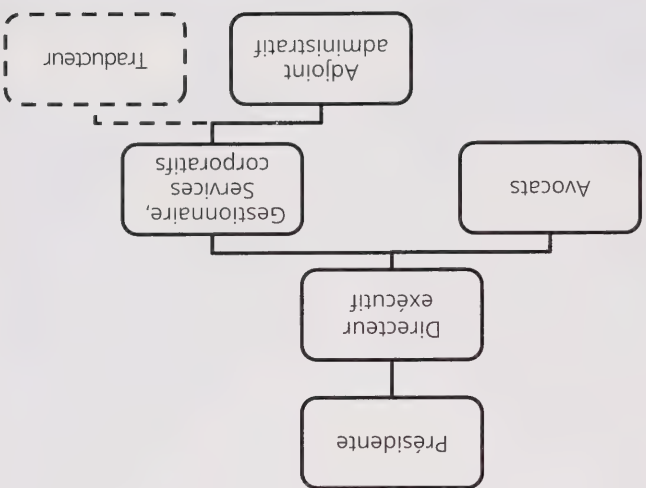
Les activités du CEE profitent à la fois aux membres de la GRC et à la Gendarmerie en tant qu'organisation, et favorisent des processus et des décisions équitables et transparents dans tous les dossiers examinés par le CEE; elles renforcent, au sein comme à l'extérieur de la Gendarmerie, la confiance en l'intégrité des pratiques de travail et d'autres pratiques de gestion des ressources humaines de la GRC; enfin, elles favorisent un milieu de travail sain et productif au sein de la GRC.

La portée et la nature des dossiers que la GRC renvoie devant le CEE ont changé le 28 novembre 2014, lorsque des modifications à la Loi *sur la GRC*, au *Règlement de la GRC* et aux *Consignes du commissaire (CC)* connexes

PARTIE I – Rôle et organisation

Le CEE est dirigé par une présidente, qui est nommée par décret du gouverneur en conseil. La présidente du CEE assume le rôle de première dirigeante et d'administratrice générale de l'organisation. Elle rend des comptes au Parlement par l'intermédiaire du ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile. Aucun membre de la GRC ne peut être nommé président ou membre du CEE (la présidente est actuellement le seul membre du CEE).

Le personnel du CEE est composé d'un directeur exécutif, d'avocats spécialisés en droit du travail et en droit administratif, d'administrateurs du programme qui assurent le cours normal des activités de cet organisme public moderne ainsi que d'un traducteur sur place.



Le CEE est un tribunal fédéral indépendant établi par le Parlement il y a plus de 25 ans pour procéder à l'examen impartial de certaines questions touchant les employés et les relations de travail de la GRC, tels les appels de décisions concernant des mesures disciplinaires et les appels de décisions relatives à des allégations de harcèlement. En tant que tribunal quasi judiciaire, le CEE applique le principe de la primauté du droit et favorise la transparence, l'équité et l'impartialité dans les processus et les mécanismes décisionnels de la GRC au moyen des examens qu'il effectue et des conclusions et recommandations qu'il formule.

Le CEE est seulement habilité à examiner des appels sur des questions d'emploi et de relations de travail qui concernent les membres réguliers et civils de la GRC. Outre les tribunaux, le CEE est le seul mécanisme d'examen indépendant dont disposent les membres pour traiter ces affaires. Après l'examen d'un dossier, le CEE présente ses conclusions et recommandations au commissaire de la GRC, qui rend ensuite une décision finale.

différentes étapes du processus d'examen du CEE. Les dossiers renvoyés en vertu de la Loi sur la GRC en vigueur nécessitent de nouvelles analyses juridiques de fond et le CEE révisé la structure de ses rapports en vue de traiter des questions procédurales et juridiques soulevées dans les nouveaux dossiers qui lui sont renvoyés.

Le CEE est résolu à atteindre les résultats définis dans son mandat.

Chaque dossier qui lui est renvoyé touche le membre concerné, son unité de travail, la gestion de la GRC et, selon la nature du dossier, la Gendarmerie dans son ensemble. Nous nous devons de formuler un plus grand nombre de conclusions et de recommandations, car au cours des prochaines années, nous prévoyons recevoir et gérer un plus grand nombre de dossiers issus des deux volets d'activités. Au cours de l'exercice 2015-2016, le CEE s'est employé à améliorer l'efficacité de son processus d'examen des dossiers tout en assurant la qualité intrinsèque des examens qu'il effectue et des conclusions et recommandations qu'il formule. Nous avons adapté nos pratiques pour regrouper les types de dossiers qui se ressemblent, établir un meilleur ordre de priorité parmi les dossiers et mieux assurer leur suivi, surveiller la rapidité d'exécution à chaque étape du processus ainsi que fixer et réviser les délais dans lesquels nous devons traiter les dossiers.

En 2015-2016, nous avons reçu 101 dossiers, ce qui représente une hausse de 248 % par rapport au nombre moyen de dossiers que nous avons reçus (29) au cours des cinq derniers exercices. Nous éprouvons d'importantes difficultés à examiner les dossiers en temps opportun pour être d'un apport utile aux membres de la GRC et à la Gendarmerie. Nous prévoyons réaliser d'autres gains d'efficacité et nous améliorer davantage dans la présentation des conclusions et recommandations. Toutefois, ces améliorations ne suffiront pas à répondre à l'augmentation du nombre de dossiers que la GRC devrait nous renvoyer.

En 2016-2017, le CEE s'engage à continuer à faire preuve d'excellence et à améliorer son efficacité tout en adoptant des mesures pour assurer sa capacité de rendement à long terme.

La présidente,

Elizabeth M. Walker

Message de la présidente

Dans tous les milieux de travail, peu importe qu'il s'agisse du secteur public, privé ou bénévole, il est largement reconnu qu'un environnement de travail respectueux, où la responsabilité et l'intégrité caractérisent tous les échelons et où les personnes sont valorisées et traitées équitablement, s'avère impératif sur le plan éthique et essentiel à la réussite de l'organisation.

La Gendarmerie royale du Canada (GRC) est une organisation complexe et unique qui sert les Canadiens depuis longtemps et occupe une place de choix dans la culture canadienne en tant que service de police national. Le Comité externe d'examen de la GRC (CEE) est l'un des organismes de surveillance de la GRC. Il se consacre à l'examen des relations de travail et des pratiques en milieu de travail à la GRC. En examinant des appels sur des questions relatives au milieu de travail qui revêtent de l'importance pour les membres de la GRC (y compris des cas de harcèlement, des congédiements et des licenciements), le CEE rend service aux membres et aux gestionnaires de la GRC ainsi qu'à la Gendarmerie en tant qu'organisation. Le CEE soutient aussi l'intérêt du public envers un service de police national efficace.

Au moyen des processus spécialisés et rigoureux par lesquels il examine des dossiers et formule des conclusions et des recommandations, le CEE exerce un rôle indépendant de grande importance dans le régime de travail et de gestion des ressources humaines de la GRC. En procédant à l'examen des dossiers, le CEE veille à ce qu'ils soient soumis à des processus et à des décisions équitables et transparents, tout en renforçant l'intégrité du système de recours de la GRC et en favorisant la confiance envers celui-ci, tant au sein qu'à l'extérieur de la Gendarmerie. Au final, les activités du CEE favorisent, au sein de la GRC, un milieu de travail sain et productif qui répond bien aux attentes des Canadiens.

Au printemps 2015, le CEE a commencé à recevoir des dossiers de la GRC relevant de la *Loi sur la GRC* en vigueur (laquelle a été modifiée à la fin de 2014). Le CEE gère maintenant deux volets d'activités : les dossiers renvoyés en vertu des dispositions législatives en vigueur et ceux qu'il continue de recevoir en vertu des anciennes dispositions législatives. Nous gérons et suivons la progression et le calendrier de tous les dossiers issus des deux volets au fur et à mesure qu'ils franchissent les



Table des matières

Message de la présidente	1
PARTIE I – Rôle et organisation	3
Le programme d'examen des dossiers du CEE.....	4
Dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur.....	6
Dossiers relevant des anciennes dispositions législatives.....	8
PARTIE II – Nos résultats en 2015-2016	11
Examen des dossiers.....	11
Renvois devant le CEE.....	11
Dossiers traités – Conclusions et recommandations émises.....	12
Décisions obtenues de la part du commissaire de la GRC.....	15
Faits saillants des dossiers traités en 2015-2016.....	16
Dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur.....	17
Dossiers relevant des anciennes dispositions législatives.....	23
Liaison et communication.....	32
Publications et information sur le site Web.....	32
Activités de liaison et de mobilisation.....	32
Réponses aux demandes d'information.....	33
Gestion et planification de l'organisation.....	34
PARTIE III – Perspectives opérationnelles	37
La préservation de l'intégrité du programme d'examen d'appels.....	37
Les pratiques d'examen des dossiers du CEE.....	38
Le CEE établira des normes de service.....	39
Annexes	
A- Liste des lois, des règlements et des consignes	41
B- Aperçu des conclusions et des recommandations du CEE en 2015-2016	43
C- Personnel et coordonnées	55



RCMP External
Review Committee



Comité externe d'examen
de la GRC

Le 17 juin 2016

L'honorable Ralph Goodale, C.P., député
Ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile
269, avenue Laurier Ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0P8

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 30 de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*,
je suis heureuse de vous présenter le rapport annuel du Comité externe
d'examen de la GRC pour l'exercice 2015-2016 afin que vous puissiez le
déposer à la Chambre des communes et au Sénat.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments
distingués.

La présidente,

Elizabeth M. Walker

P. O. Box 1159, Station 'B'
Ottawa, Ontario K1P 5R2
Tel.: 613-998-2134
Fax: 613-990-8969

Casier postal 1159, succursale « B »
Ottawa (Ontario) K1P 5R2
Tél. : 613-998-2134
Télé. : 613-990-8969

SERIAL



Numéro de cat. PS20
ISSN 0837-4589

© Ministère des Services publics et Approvisionnement Canada

Rapport annuel 2015-2016



